



УДК 331.104

Л.Г. ТКАЧЕНКО,

канд. екон. наук, пров. наук. співроб.

Інституту демографії та соціальних досліджень

ім. М.В. Птухи НАН України,

E-mail: lidatk@rambler.ru

ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ: ДІАЛЕКТИКА ВЗАЄМОДІЇ

Проаналізовано двосторонній зв'язок між продуктивністю та оплатою праці, обґрунтовано вирішальне значення підвищення зарплат для відновлення економічного зростання та необхідність впровадження прогресивної шкали оподаткування доходів населення для зменшення нерівності.

***Ключові слова:** продуктивність праці, вартість робочої сили, оплата праці, заробітна плата, доходи населення, перерозподіл доходів, гідна праця.*

Постановка проблеми. Належні заробітки та продуктивна праця на міжнародному рівні визнано найважливішими компонентами гідної праці і входять до центральних завдань глобальних Цілей Розвитку Тисячоліття [1, с. 69–70]. Забезпечення матеріального добробуту та економічного зростання є базовою функцією зайнятості, основою формування мотивації населення до участі у ринку праці.

Поняття продуктивності і оплати праці стоять поряд, ні в кого не викликає сумніву, що між ними є щільний зв'язок; проте різняться погляди стосовно напрямку такого зв'язку: що є первинною величиною, а що – похідною, що є причиною, а що – наслідком.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В Україні «перевагу» частіше надають продуктивності праці, тобто зв'язок трактують як односторонній – продуктивність праці визначає розмір заробітку. Зазвичай, про цю залежність говорять у контексті того, що темпи зростання зарплат або компенсації найманим працівникам (за термінологією Держстату України – «оплата праці найманих працівників»; крім заробітної плати включає внески роботодавців на соціальне страхування) не повинні випереджати темпи росту продуктивності праці, а як приклад порушення цієї закономірності наводять порівняльну динаміку показників зарплати (оплати праці найманих працівників) та ВВП [2–3].

До негативних наслідків більш високих темпів росту зарплат порівняно з продуктивністю праці відносять зростання собівартості товарів, послуг і, відповідно, інфляцію та зниження конкурентоспроможності виробництва, а також підвищення

попиту на імпорتنі товари та збільшення витатків на оплату праці в бюджетному секторі [4].

Метою статті є розкриття двостороннього характеру зв'язку між продуктивністю та оплатою праці, обґрунтування вирішального значення підвищення зарплат для економічного зростання та зменшення нерівності.

Виклад основного матеріалу. Теза про необхідність дотримання паритету у темпах зростання продуктивності й зарплати правомірна лише тоді, коли продуктивність ототожнюється з показниками виробітку, причому у натуральних одиницях виміру, що дають змогу уникнути впливу випадкових коливань цін чи валюти. Проте навіть у цьому разі обумовленість зарплати виробітком не є такою вже однозначною й категоричною. Як зазначав А. Сміт, лише у первісному стані суспільства, тобто до того, як земля стала приватною власністю і відбулося нагромадження капіталу, весь продукт праці належав працівникові, — йому не треба було ділитися результатами своєї праці ні з землевласником, ні з господарем основних засобів. За ринкової економіки, продукт праці завжди містить в собі два різних доходи: прибуток на капітал і заробітну плату за працю. Тобто, розмір заробітної плати залежить від договору між працівником та роботодавцем, і друга сторона, як правило має значно міцніші позиції [5, с. 133–136]. Погоджуючись, що підвищення заробітної плати призводить до збільшення ціни товарів, А. Сміт зауважував, що високий процент прибутку значно більше впливає на ціну, особливо за високого ступеня поділу праці: та частина ціни товару, що визначається розміром зарплати, зростає на всіх різних стадіях виробництва в арифметичній пропорції до підвищення зарплати, а та частина ціни товару, що визначається прибутком підприємців, котрі винаймали робочу силу, — зростає у геометричній прогресії [5, с. 162–163].

Отже, зростання продуктивності праці не означає автоматичного та адекватного підвищення заробітної плати. Динаміка останньої визначається пропорціями розподілу результатів виробництва між працівником, роботодавцем та третьою стороною — державою, що теж має одержати «свою» частку доходу у вигляді сплачених податків на виробництво та імпорт.

Структурування ВВП за категоріями доходу свідчить, що загалом сучасні пропорції розподілу в Україні подібні до більшості країн Європи (рис. 1).

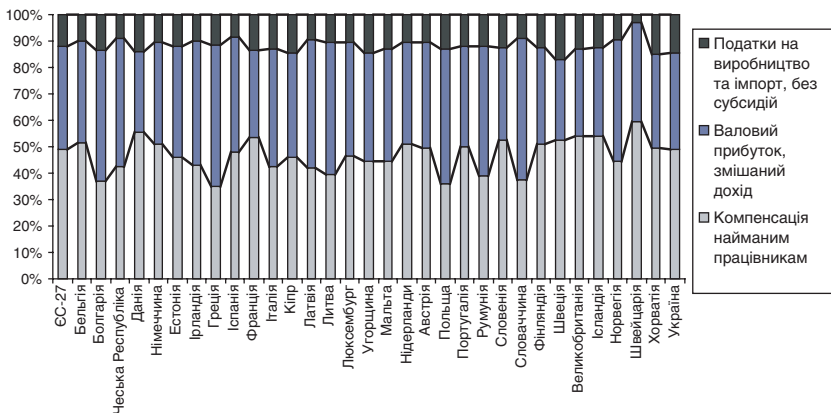


Рис. 1. Структура ВВП України та інших країн Європи за категоріями доходу у 2011 р., %

Джерела: [6–7].

На загальноєвропейському фоні вирізняється Швейцарія: завдяки особливо ліберальній фіскальній політиці у структурі ВВП цієї країни частка податків на виробництво та імпорт становить лише 3,2%, тоді як частка компенсації найманим працівникам сягає 59,7%. Найбільшу частку доходів при первинному їх розподілі одержує бюджет Швеції (16,9% ВВП). В Україні частка доходів держави також вища за середню по ЄС (14,3% ВВП, тоді як у переважній більшості європейських країн – не більше 13%).

Починаючи з 2005 р., у структурі ВВП України оплата праці найманих працівників сягає близько 49%, частка валового прибутку, змішаного доходу – 37–39%; але упродовж 2000–2004 рр. частки цих двох видів доходу були майже паритетними. У Литві, Румунії, Словаччині, Болгарії, Польщі, Греції і нині частка валового прибутку, змішаного доходу істотно перевищує частку компенсації найманим працівникам. Зазвичай, такі пропорції пов'язують з поширенням дрібного некорпоративізованого бізнесу, зокрема в аграрному секторі та торгівлі. Поза сумнівом, це також є свідченням низьких зарплат. В Україні питома вага оплати праці найманих працівників «дотягує» до майже половини ВВП значною мірою завдяки найвищій у Європі ставці соціальних внесків для роботодавців¹, що забезпечує близько чверті загального обсягу компенсації [9, с. 81].

Трактуючи поняття продуктивності як результат праці з погляду працівника, заробіток можна вважати одним з головних результатів зайнятості, тобто доходи від зайнятості (які одержують переважно у формі заробітної плати) самі по собі можуть вважатися вимірником продуктивності праці та економіки загалом.

Для зіставлення винагороди працівників з продуктивністю їх праці МОП рекомендує використовувати показник «вартість робочої сили на одиницю випуску» («labour cost per unit of output», скорочено «unit labour cost»), що визначається шляхом ділення сумарної вартості робочої сили, включаючи внески роботодавців на соціальне страхування й пенсійне забезпечення та вартість робочої сили самозайнятих, на валову додану вартість чи ВВП [10].

Оскільки вартість трудової участі самозайнятих мало піддається вимірюванню, Євростат, з практичних міркувань, обчислює вартість робочої сили на одиницю випуску як співвідношення між оплатою праці одного найманого працівника і величиною доданої вартості, створеної одним зайнятим [11]:

$$\frac{\text{Оплата праці найманих працівників}}{\text{ВВП}} \div \frac{\text{Чисельність найманих працівників}}{\text{Чисельність зайнятого населення}} \quad (1)$$

При цьому оплату праці найманих працівників беруть у поточних (фактичних) цінах, а ВВП може бути у поточних цінах або у постійних цінах певного року, – у першому випадку визначається реальна, у другому – номінальна вартість робочої сили на одиницю випуску.

Формулу (1) можна записати також у вигляді співвідношення структурних часток:

$$\frac{\text{Частка оплати праці найманих працівників у ВВП}}{\text{Частка найманих працівників у загальній чисельності зайнятих}} \quad (2)$$

¹ За даними МОП, розмір внеску роботодавців на соціальне страхування в Україні у 1,3–3 рази вищий, ніж в інших країнах Європи [8].

За економічною сутністю, вартість робочої сили на одиницю випуску можна віднести до показників трудомісткості, що поряд з вартістю капіталу (капіталомісткістю) відображає цінову конкурентоспроможність економіки [12]. Динаміка цього показника характеризує зміну рівня участі праці (як фактора виробництва) у створенні доданої вартості. Формула (2) відображає також вплив статусної структури зайнятості на продуктивні можливості економіки.

Упродовж 2001–2011 рр. номінальна вартість робочої сили на одиницю випуску в Україні збільшилася у 5,5 разу (табл. 1). Проте динаміка реального показника засвідчує, що «подорожчання» трудової складової ВВП відбувалося лише у першій половині зазначеного періоду. Після 2006 р. вартість робочої сили на одиницю випуску залишається майже незмінною, тобто винагорода й продуктивність змінюються в одному напрямі й адекватними темпами.

Таблиця 1. Динаміка вартості робочої сили на одиницю випуску в Україні

Роки	Оплата праці на одного найманого працівника, у фактичних цінах, грн. на рік	ВВП на одного зайнятого, грн. на рік		Вартість робочої сили на одиницю випуску		Зміна у % до базового року (2001 = 100%)	
		у фактичних цінах	у постійних цінах 2007 р.	реальна	номінальна	реальна	номінальна
2001	4 859	10 224	23 456	0,475	0,207	100,0	100,0
2002	5 843	11 239	24 540	0,520	0,238	109,4	114,9
2003	6 926	13 259	26 779	0,522	0,259	109,9	124,9
2004	9 284	17 004	29 826	0,546	0,311	114,9	150,3
2005	12 807	21 347	30 149	0,600	0,425	126,2	205,1
2006	15 998	26 249	32 313	0,609	0,495	128,2	239,0
2007	20 864	34 477	34 477	0,605	0,605	127,3	292,1
2008	27 356	45 205	35 158	0,605	0,778	127,3	375,6
2009	27 408	45 234	31 128	0,606	0,880	127,5	425,1
2010	32 911	53 418	32 300	0,616	1,019	129,6	491,9
2011	38 821	64 065	33 881	0,606	1,146	127,5	553,1

Джерело: складено та розраховано за: [9, с. 16–17].

Аналіз показників продуктивності праці за видами економічної діяльності (табл. 2) дає підстави стверджувати, що не низька продуктивність обумовлює низьку оплату праці найманих працівників, а навпаки – низька зарплата (як база нарахувань соціальних внесків роботодавців та формування оплати праці найманих працівників) обумовлює низьку продуктивність, оскільки обмежує обсяги створюваної доданої вартості. Так, в освіті та охороні здоров'я, заклади яких належать майже виключно до бюджетної сфери, понад 85% валової доданої вартості становить оплата праці. І саме через низьку зарплату (в освіті – на 20%, в охороні здоров'я – на 30% нижче середньої по країні), ці види діяльності мають одні з найнижчих показників продуктивності праці. Звісно, слід зважати на специфіку цих видів діяльності (неринковий характер послуг, низька частка матеріально-товарних витрат). Ця ж специфіка ще більшою

мірою притаманна державному управлінню, але тут зовсім інші співвідношення: частка оплати праці у валовій доданій вартості найбільша з усіх видів економічної діяльності (94,1%), та завдяки тому, що зарплати одні з найвищих (на 15% вище середньої), продуктивність праці близька до середньої по економіці. Проте найвищий рівень продуктивності (втричі вищий середнього по економіці) демонструє фінансова діяльність, де і зарплати найвищі (вдвічі вище середньої по країні), і валовий прибуток становить майже 55% валової доданої вартості.

Таблиця 2. Валова додана вартість та продуктивність праці за видами економічної діяльності у 2011 р.

Види економічної діяльності	Валова додана вартість, млн грн.	з неї, у %:		Валова додана вартість у розрахунку на 1 зайнятого, грн.
		оплата праці найманих працівників	валовий прибуток, змішаний дохід	
Всього	1 165 450	54,6	45,0	57 343
Сільське, лісове, рибне господарство, мисливство	110 837	20,4	79,9	32 501
Промисловість	298 471	61,7	38,9	89 024
Будівництво	37 232	54,0	44,8	40 273
Торгівля; готелі й ресторани	215 523	42,2	56,2	44 301
Діяльність транспорту та зв'язку	133 196	50,8	47,8	96 554
Фінансова діяльність	64 133	44,1	54,9	182 924
Операції з нерухомістю, бізнес-послуги	118 637	46,7	52,0	99 905
Державне управління	56 833	94,1	5,8	53 845
Освіта	62 099	91,3	8,5	37 017
Охорона здоров'я та соціальна робота	45 825	85,1	14,2	34 695
Інші послуги	22 664	81,3	27,6	28 323

Джерело: складено та розраховано за: [9, с. 39].

З 2009 р. темп росту продуктивності праці включено до переліку прогнозних макропоказників економічного і соціального розвитку України, що схвалюються Кабінетом Міністрів України як основа для розроблення проекту державного бюджету на наступний рік. Прогноз на 2013 рік, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2012 р. № 1125, передбачає зростання ВВП на 2,5–3,4%, тоді як зростання продуктивності праці очікується на рівні 1,5–2,4%, а заробітної плати (скоригованої на індекс споживчих цін) – на 2,6–3,3%. Тобто простежується намагання «тримати» темпи росту заробітної плати на одному рівні з індексом ВВП, а повільніші темпи росту продуктивності праці пов'язують з очікуваним збільшенням кількості зайнятого населення до 20,5–20,7 млн осіб. Однак масштаби зайнятості, з демографічних та економічних причин (скорочення чисельності населення працездатного віку, входження в рецесію), у кращому випадку, лишатимуться на рівні 2012 р. А стосовно «прив'язки» темпів росту зарплати до ВВП, необхідно ще раз наголосити,

що темпи росту заробітної плати можуть випереджати зростання ВВП без негативних макроекономічних наслідків за рахунок скорочення витрат матеріально-товарних ресурсів та перерозподілу пропорцій між видами первинних доходів.

З погляду неокласичних теорій росту, підвищення продуктивності праці є ендеогенним показником, що визначається динамікою сукупного попиту та реальної зарплати. За тривалого низького або нульового росту зарплат продуктивність праці знижується, оскільки втрачають сенс інвестиції у дослідження та розробки (R&D), збільшення капіталомісткості виробництва та впровадження працеозаощаджуючих технологій. Дослідження, проведені по сукупності країн ОЕСР, показали, що зростання реальної заробітної плати на 1 процентний пункт обумовлює зростання продуктивності праці на 0,3%, а в деяких країнах (Франція, Німеччина, Нідерланди, Великобританія, США, Скандинавські країни) – на 0,38 процентного пункту [13, с. 4–5].

Проблеми оплати праці та захисту доходів працівників особливо актуалізуються в умовах глобальної рецесії. В Україні традиційно більше уваги приділяється проблемам оплати праці у бюджетній сфері, але у так званому реальному секторі економіки, де загалом зарплати істотно вищі середньої, ситуація теж дуже складна. Як показав досвід 2008–2009 рр., фінансово-економічна криза найбільшою мірою вплинула на промисловість та будівництво. Специфіка оплати праці в цих видах діяльності полягає у тому, що розмір винагороди за працю, зазвичай, напряму пов'язаний з показниками виробітку (особливо за відрядної форми оплати праці). Проте нині цей виробіток залежить більшою мірою від використовуваних технологій та устаткування, а не від кваліфікації та старанності працівника. За даними Держстату України, ступінь зносу основних засобів у промисловості в середньому сягає 63%, у переробній промисловості – 66,8% [6]; застарілі обладнання і технології обмежують можливості зростання продуктивності зайнятості в реальному секторі.

Як показує співвідношення розмірів зарплат у добувній та переробній промисловості, в сучасній Україні важку фізичну працю у шкідливих та небезпечних умовах оплачують значно краще, ніж кваліфіковану працю в інноваційних галузях. Так, середній розмір зарплати у вугледобувній промисловості у 2012 р. сягнув 5 233 грн., тоді як на виробництві електричного, електронного та оптичного устаткування – 2 777 грн., виробництві машин та устаткування – 3 091 грн. [6]. Знецінення кваліфікованої праці підриває саму ідею структурно-інноваційної перебудови національної промисловості та економіки загалом. Для розв'язання цих проблем потрібна виважена й цілеспрямована державна промислова політика щодо підвищення продуктивності та узгодження галузевих і територіальних пріоритетів розвитку, спрямованих на технічне переоснащення підприємств, професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації їх працівників.

Висновки. Нині на найвищих міжнародних форумах дискутуються шляхи подолання «великої рецесії», зокрема чи надати перевагу заходам жорсткої економії (включаючи урізання зарплат), чи намагатися відновити зростання заходами стимулювання споживчого попиту та зайнятості, забезпечуючи зростання зарплат. Як зазначають фахівці МОП, в умовах обтяження бюджетів країн та домогосподарств боргами, що ставлять під сумнів можливість нових запозичень, обмеження росту зарплат і дерегуляція ринку праці не здатні сприяти сталому економічному відновленню, а спричинять зтяжну стагнацію виробництва та продуктивності праці. Реальна зарплата може та повинна зростати, але у поєднанні з виваженою макро-

економічною політикою, зокрема низькою процентною ставкою та прогресивною шкалою оподаткування високодохідних груп [13, с. 20–21].

Необхідність регулювання «верхнього» діапазону варіації доходів пов'язана з тим, що нерівність за доходами має тенденцію до зростання саме за рахунок нерівності розподілу та концентрації доходів у найбільш високооплачуваних найманих працівників та власників капіталу [14]. Нижню межу заробітків врегулювати значно легше, використовуючи перевірений часом інститут мінімальної заробітної плати або його аналоги. Проблема регулювання «верхівки» заробітків виходить за рамки регулювання ринку праці, і полягає у сфері перерозподілу, включаючи врегулювання фінансового сектору та подолання дисбалансів між податками на капітал і доходи від зайнятості. Вигідніші фіскальні умови для доходів від капіталу, порівняно з доходами від зайнятості, обумовлюють вище навантаження (включаючи сплату внесків з соціального страхування) і на витрати роботодавців на робочу силу, і на зарплати, виплачувані працівникам.

Дворічна практика реалізації норм Податкового кодексу засвідчує, що Україна не зовсім визначилася з розстановкою фіскальних акцентів. Курс на зниження ставок податку на прибуток підприємств (з 23% у 2011 р. до 21% у 2012 р., 19% у 2013 р. та 16% з 2014 р.), поряд із впровадженням прогресивної шкали оподаткування доходів фізичних осіб, мали б відкрити перспективи для збільшення фіскальної ролі доходів населення. Загальновідомою є теза, що держава справді зацікавлена у зростанні доходів громадян, якщо сплачені з них податки становлять провідну роль у формуванні бюджету країни.

Однак на практиці роль бюджетоутворюючого податку залишається за податком на додану вартість. У 2012 р. надходження податку з доходів фізичних осіб до зведеного бюджету України становили 68,1 млрд грн., тоді як від податку на додану вартість — 138,8 млрд грн., тобто вдвічі більше [15]. Згідно зі стандартними міжнародними класифікаціями, податок на додану вартість належить до непрямих податків (його адміністрування не є очевидним і зрозумілим для широких верств населення) і до податків на споживання (він не пов'язаний напряму із зайнятістю та розмірами заробітків). Доведено, що активізація податків на споживання поглиблює розрив між багатими й бідними, оскільки останні витрачають на споживчі потреби значно більшу частину своїх ресурсів [16, с. 83]. Натомість запровадження повномасштабної прогресивної шкали оподаткування доходів від зайнятості відкриває більше можливостей для перерозподілу і може стати одним з головних інструментів політики щодо зменшення нерівності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office – First edition. – Geneva: ILO, 2012. – 174 p.
2. Соколик М.П. Продуктивність та оплата праці за паритетом купівельної спроможності в Україні та інших країнах: порівняльний аналіз // Економіка і прогнозування. – 2011. – № 1. – С. 85–103.
3. Куліков Г.Т. Вплив сучасної фінансово-економічної кризи на заробітну плату // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 86–95.
4. Матяс А.А. Возможные подходы к макроэкономической политике в условиях ограниченный и дисбалансов в Белорусской экономике // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: Материалы XI Междунар. науч. конф.

- (Минск, 1–15 окт. 2010 г.). В 5 т. Т.1 / редкол.: А.В. Червяков [и др.]. – Минск: НИЭИ М-ва економіки Республіки Беларусь, 2010. – С. 261–279.
5. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народа // Антология экономической классики. Предисловие И.А. Столярова. – М.: МП «ЭКОНОВ», «КЛЮЧ», 1993. – С. 133–136.
 6. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
 7. Офіційний веб-сайт Євростату [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/national_accounts/data/main_tables
 8. База даних Міжнародної організації праці Social Security Programs Throughout the World (SSPTW) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/dyn/sesame/ifpses.socialdatabase>
 9. Національні рахунки України за 2011 рік: Стат. бюл./ За ред. І.М. Нікітіної. – К.: Держстат України, 2013. – 172 с.
 10. Bart van Ark, Erik Monnikho. Productivity and unit labour cost comparisons: a data base. Employment Paper, 2000/5. – Geneva: International Labour Office, Employment Sector, 2000. – 40 p.
 11. New national accounts tables with productivity-related indicators / Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/national_accounts/documents/2008_NA_TABLES-EN.pdf
 12. OECD Glossary of statistical terms [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2809>
 13. Servaas Storm, C.W.M. Naastepad. Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment // Conditions of Work and Employment Series, No. 36. – Geneva: International Labour Office, 2012. – 30 p.
 14. Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth / International Labour Organization. – Geneva: International Labour Office, 2012. – XVI +110 p.
 15. Показники виконання Зведеного бюджету України за 2011–2012 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/archive/main?cat_id=77643
 16. Employment and Social Developments in Europe 2011 / European Commission. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012 – 286 p.

Стаття надійшла до редакції журналу 29.03.2013 р.

Л.Г. Ткаченко

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ОПЛАТА ТРУДА: ДИАЛЕКТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Анализируется двусторонняя связь между производительностью и оплатой труда. Связь между понятиями производительности и оплаты труда в Украине обычно трактуется как односторонняя – производительность труда определяет размер заработка; отсюда распространенный тезис о том, что темпы роста зарплата должны соответствовать темпам роста производительности труда. Этот тезис может быть правомерен только в случае, когда производительность представлена показателями выработки в натуральных единицах, и результат труда принадлежит только работнику.

В рыночных условиях добавленная стоимость подлежит распределению между работником (в виде компенсации за труд, то есть зарплате вместе с социальными взносами работодателей), владельцем капитала (в виде валовой прибыли, смешанного дохода) и государством (в виде налогов на производство и импорт). Современные пропорции распределения ВВП по категориям дохода в Украине в целом подобны большинству европейских стран, где удельный вес компенсации работников обычно составляет около половины ВВП. Однако в нашей стране четверть общего объема компенсации обеспечивают социальные взносы работодателей, ставка взноса которых самая высокая в Европе.

Для сравнения вознаграждения работников с производительностью их труда рекомендуется использовать показатель «стоимость рабочей силы на единицу выпуска» («unit labour cost»),

который определяется как соотношение между оплатой труда одного наемного работника и величиной добавленной стоимости, созданной одним занятым. Этот индикатор относится к показателям трудоемкости и, наряду со стоимостью капитала (капиталоемкостью), отражает ценовую конкурентоспособность экономики. В Украине после 2006 г. стоимость рабочей силы на единицу выпуска остается практически неизменной, то есть вознаграждение и производительность изменяются в одном направлении и адекватными темпами.

Поскольку зарплата является базой начисления социальных взносов работодателей и формирования компенсации наемных работников, можно утверждать, что не низкая производительность обуславливает низкую зарплату, а наоборот – низкая зарплата обуславливает низкую производительность, поскольку ограничивает объемы создаваемой добавленной стоимости. Это подтверждается сравнительным анализом показателей производительности труда по видам экономической деятельности, в частности в бюджетном секторе.

В условиях глобальной рецессии обостряются проблемы оплаты труда в реальном секторе экономики, где размер вознаграждения обычно напрямую связан с показателями выработки. Однако эта выработка зависит не столько от квалификации и усердия работника, сколько от используемых технологий и экономического цикла.

Нине активно дискутируются пути преодоления «великой рецессии»: предпочтение меры жесткой экономии (включая урезание зарплат), или пытаться стимулировать потребительский спрос и занятость, обеспечивая рост зарплат. Как показывают исследования международных организаций, ограничение роста зарплат не могут способствовать устойчивому экономическому восстановлению, а вызывают затяжную стагнацию производства и производительности труда, поскольку теряют смысл инвестиции в R&D и внедрение трудосберегающих технологий.

В то же время приобретает особую актуальность регулирование дифференциации доходов, поскольку усиливается тенденция к росту неравенства распределения и концентрации доходов у наиболее высокооплачиваемых наемных работников и собственников капитала. Эта проблема выходит за рамки регулирования рынка труда и решается в сфере перераспределения. Одним из главных инструментов политики по уменьшению неравенства должно стать внедрение полномасштабной прогрессивной шкалы налогообложения доходов населения.

Ключевые слова: *производительность труда, стоимость рабочей силы, оплата труда, заработная плата, доходы населения, перераспределение доходов, достойный труд.*

L.G. Tkachenko

LABOUR PRODUCTIVITY AND COST: DIALECTICS OF INTERDEPENDENCE

The interdependence between the concepts of productivity and labour cost in Ukraine is usually treated as unilateral – labour productivity determines the amount of earnings, hence the widespread thesis that the growth rate of wages must meet the growth rate of labour productivity. This thesis can be justified only in the case when the productivity indicators are presented in the output of physical units, and the result of the work belongs only to the employee.

In market conditions, the value added is to be distributed between the employee (in the form of compensation for the work, including wage and employers' social contributions), the owner of capital (in the form of gross profit, mixed income) and the state (in the form of taxes on production and imports). Generally, the current distribution proportion of GDP by income categories in Ukraine is similar to many European countries, where the share of employees' compensation is typically about half of GDP. However, in Ukraine, a quarter of the compensation is provided by the social contributions of employers, whose contribution rate is the highest in Europe.

The indicator «unit labour cost», which is defined as the ratio between compensation per employee and the amount of added value generated by a single employed individual, is recommended for comparison of employee remuneration with their productivity. Unit labour cost belongs to the labour intensity indicators, and along with the cost of capital (capital intensity) reflects the cost competitiveness of the economy. In Ukraine, since 2006 the unit labour cost remains almost unchanged, that is, compensation and productivity change in the same direction and appropriate rates.

Because wage is the basis for payment of social security contributions of employers and the formation of employee compensation, it can be argued that it is not low productivity which causes low wages, but on the contrary – low wage causes low productivity, because it limits the volume of the generated added value. This is supported by a comparative analysis of labour productivity by economic activity, particularly in the public sector.

In a global recession, the problem of labour compensation in the real sector of economy, where the remuneration is more directly related to the output, is exacerbated. However, this output depends not so much on the skill and diligence of an employee, but on technologies and the business cycle.

Currently, the ways of overcoming the “great recession” are actively being discussed: to prefer austerity measures (including wage cuts), or to try to stimulate consumer demand and employment, providing the wage growth. Studies of international organizations show that limiting the wage growth does not contribute to sustainable economic recovery, and causes prolonged stagnation of production and productivity, since investment in R&D and the introduction of labour-saving technologies become meaningless.

The regulation of income differentiation is especially relevant today due to a growing trend towards greater inequality of distribution and concentration of incomes in the most highly paid employees and owners of capital. This issue is beyond the scope of labour market regulation, and is resolved in the area of redistribution. One of the main policy instruments to reduce the inequalities should be the implementation of full-scale advanced taxation schemes for population income.

Keywords: *labour productivity, labour cost, unit labour cost, wage, income, redistribution of income, decent work.*