

*(Неофіційний переклад)*

## **Чи не занадто низька в Україні заробітна плата? Та що можна було б зробити для її збільшення?**

Мартін Райзер  
Радник з економічних питань  
Представництво Світового банку в Україні, Білорусі та Молдові  
Квітень 2007 року

### **Резюме**

У цьому документі розмір заробітної плати порівнюється із рівнями продуктивності праці в Україні. Головний висновок – останні підвищення заробітної плати дозволили зробити її співставною динаміці підвищення продуктивності праці, але якщо у майбутньому темпи зростання заробітної плати випереджуватимуть темпи підвищення продуктивності праці – це матиме негативні наслідки для конкурентоспроможності України.

Окремий аналіз рівнів продуктивності праці та заробітної плати у промисловості показує, що продуктивність праці тут зростає швидше, а темпи підвищення заробітної плати видаються більш помірними, ніж у цілому по економіці. Відповідно, у цьому документі зазначається, що одним із ключових питань у галузі конкурентоспроможності України є збільшення фонду заробітної плати державного сектора без відповідного підвищення продуктивності праці та якості державних послуг.

У документі доводиться, що шлях до більш високої заробітної плати проходить через підвищення продуктивності праці, показується, що останніми роками у промисловості України спостерігається швидке зростання продуктивності праці та прискорена реструктуризація. Втім для збереження цієї тенденції у майбутньому Україні необхідно буде поліпшити свій інвестиційний клімат і наблизити його до рівнів, які спостерігаються в інших країнах регіону. Тільки після цього українська заробітна плата досягне рівнів заробітної плати Східної Європи.

Що стосується інших секторів, крім промисловості, то зокрема у державному секторі, одне із головних питань полягає у низькій заробітній платі, яка часто не досягає прожиткового рівня. Проте підвищення заробітної плати без відповідних змін у продуктивності праці (через підвищення якості послуг і раціоналізацію зайнятості) може просто збільшити фонд заробітної плати державного сектору і поглинути інвестиції, які є нагально необхідними для модернізації державного сектора України, включаючи його інфраструктуру, що у майбутньому може стати однією із завад на шляху підвищення ефективності праці.

У документі мінімальний прожитковий рівень України порівнюється із визаною у світі межею бідності і показується, що цей мінімальний прожитковий рівень видається відносно високим. Хоча для залучення потрібних кадрів необхідність встановлення для працівників державного сектора привабливого розміру винагороди можна зрозуміти, уряд має також усвідомити, що подальше підвищення заробітної плати без одночасної згоди на реформи, які дозволять підвищити продуктивність праці, видається неможливим.

Нарешті, у цьому документі обговорюється, чи варто представникам працівників наполягати на подальшому збільшенні розміру заробітної плати як засобу «поглиблення капіталу» та,

відповідно, поліпшення стану справ у сфері продуктивності праці. У документі доводиться, що це можна зробити переважно за рахунок скорочення штатів. Адже досвід інших європейських країн свідчить, що, у випадках коли учасники ринку праці дотримуються політики обмеження росту заробітної плати (часто за допомогою уряду), це сприяє збільшенню обсягів інвестування, посиленню конкурентоспроможності та зрештою підвищенню продуктивності праці і збільшенню доходів. Якщо ж навпаки, зарплата зростає швидше, ніж продуктивність праці, це після початкового зумовленого активним споживанням підйому призводить до довготривалого уповільнення темпів економічного зростання та посилення безробіття.

Україні слід переймати найкращий міжнародний досвід і здійснювати низку заходів, спрямованих на швидке підвищення продуктивності праці на основі сприятливого інвестиційного клімату, обмеження росту заробітної плати та підвищення рівня зайнятості. У цьому зв'язку одним із особливих викликів для України буде підвищення продуктивності праці у державному секторі для забезпечення конкурентної зарплатні без подальшого збільшення фонду заробітної плати державного сектора.

## Вступ

З 2004 року в Україні спостерігається дуже велике зростання номінальної та реальної заробітної плати. Це стало одним із головних чинників стрімкого росту реальних доходів домашніх господарств і відповідного скорочення кількості громадян, які живуть в умовах абсолютної бідності, більше, ніж з 30 % в 2001 році до приблизно 8 % станом на початок 2005 року (проти межі бідності в 2,15 дол. США/ день). Тим не менш, у політичних дискусіях постійно запитується, чи достатньо Україна зробила для рівномірного розподілу серед населення здобутків економічного піднесення. Одним із головних моментів у цих дискусіях є питання - яку політику слід обрати для того, щоб працівники, які знаходяться в низу шкали заробітної плати, могли заробляти прожитковий мінімум, тобто зарплату, достатню для того, щоб витягти сім'ю із бідності. Питання, яке винесене в заголовок цієї записки.

Увагу у цьому документі ми зосереджуємо на обговоренні рівнів заробітної плати, продуктивності праці та ринку праці, але при цьому маємо на увазі: програми адресної соціальної допомоги можуть бути ефективними важелями у справі послаблення бідності та перерозподілу суспільних благ, правда, сьогодні вони, на жаль, такими не є (див. дослідження Світового банку «Огляд державних фінансів», 2006 рік; та дослідження PULSE II). Хоча ми підтримуємо прагнення українців отримувати свою частку здобутків економічного піднесення, проведений нами аналіз свідчить, що дуже швидке зростання реальної заробітної плати, яке відбувається з 2004 року, призвело до того, що витрати на оплату праці в Україні сягнули приблизно агрегованого рівня продуктивності праці. Інакше кажучи, подальше збільшення заробітної плати із перевищенням темпів зростання продуктивності праці може негативно відбитися на конкурентоспроможності та загальмувати попит на робочу силу.

У цій записці висловлюються таких два міркування. По-перше, якщо згаданий вище загальний висновок є правильним, то шлях до більш високої заробітної плати проходить через підвищення продуктивності праці. Останнє передбачає як збільшення інвестування так і збільшення реструктуризації. У цьому плані добра новина полягає у тому, що останніми роками в Україні спостерігається швидке зростання продуктивності праці та прискорена реструктуризація, особливо у промисловості. Крім того, головна модель росту продуктивності праці на рівні підприємств не відрізняється від моделі, яка мала місце у Східній Європі приблизно 7 – 10 років тому, що свідчить: ймовірно, Україна почала наблизитися до рівнів продуктивності праці більш розвинених країн із перехідною економікою. Проте для

збереження цієї моделі у майбутньому Україні потрібно поліпшити свій інвестиційний клімат і наблизити його до рівнів, які спостерігаються в інших країнах регіону. Тільки у такому разі українська заробітна плата досягне рівнів заробітної плати Східної Європи.

По-друге, взаємозалежність між заробітною платою та продуктивністю праці у приватному та державному секторах України видається не однаковою. Якщо у приватному секторі, включаючи більшу частину промисловості, а також фінансові й інші ринкові послуги, стрімке підвищення заробітної плати відбувається внаслідок швидкого зростання продуктивності праці, то у державному секторі ситуація тут є дещо іншою. Втім заробітна плата у державному секторі зростає так само швидко, як і у приватному, правда не в результаті росту продуктивності праці, а внаслідок підвищення мінімальної заробітної плати, на яку індексується заробітна плата у більшій частині державного сектора. Внаслідок цього, у 2006 році мінімальна заробітна плата все ще складала лише приблизно 70% національного прожиткового мінімуму, тому прагнення до збільшення розміру мінімальної заробітної плати можна зрозуміти. У деяких професійних галузях (вчителі, лікарі, старший адміністративний персонал) державний сектор, можливо, є не спроможним оплачувати працю достатньо щедро для залучення висококваліфікованих кадрів, що негативно впливає на якість державних послуг. Відповідно, оскільки у державному секторі чисельність працівників залишається все ще вельми значною і вона була скорочена набагато менше, ніж на приватизованих підприємствах, підвищення заробітної плати тут відбувається за рахунок постійного збільшення питомої ваги фонду заробітної плати державного сектора у загальному бюджеті, внаслідок чого поглинаються державні інвестиції, які необхідні для забезпечення підвищення продуктивності праці в усій економіці у цілому.

Наслідок цього другого міркування полягає у тому, що, якщо у приватному секторі зростання продуктивності праці буде дедалі більше відбуватися за рахунок інвестування, у державному секторі воно, можливо, матиме відбуватися через інституційні реформи та раціоналізацію штатів. Без таких додаткових заходів подальше збільшення мінімальної заробітної плати створюватиме фіскальний тиск і зрештою відбуватиметься за рахунок державних коштів, які є життєво необхідними для забезпечення технічного обслуговування та закупівлі обладнання, а також для нових капітальних інвестицій. Теоретично, фінансувати ці витрати можна за рахунок посилення податкового тягаря чи збільшення державних запозичень, правда з макроекономічної точки зору і те, й інше видається не бажаним. Це також підтверджує, що, для забезпечення роботою працівників, вивільнених із державного сектора, Україні необхідно і надалі працювати у напрямку створення у приватному секторі більшої кількості робочих місць.

Висновок цієї записки супроводжується важливим застереженням. Справа у тому, що статистику заробітної плати в Україні важко оцінювати через існування великих обсягів приховуваних доходів. Порівнюючи обсяги доходів і споживання у державному і приватному секторах, Городніченко та Пітер (2006 рік) доходять висновку, що у державному секторі заробітна плата не віддзеркалює приблизно 30% реальних доходів. Деякі експерти також дотримуються думки, що стрімке зростання останнім часом реальної заробітної плати і доходів, принаймні певною мірою, означає формалізацію доходів. Через це застереження, наведене нижче порівняння по країні видається важливим: з урахуванням наявної статистики заробітної плати воно свідчить: простору для подальшого збільшення заробітної плати із перевищенням темпів зростання продуктивності праці в економіці нема.

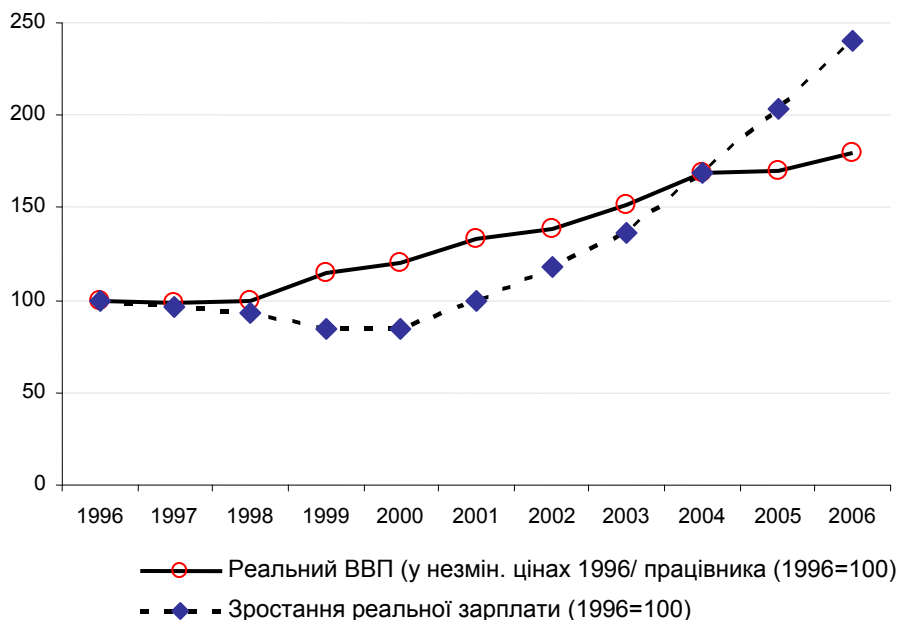
Розгляд питання заробітної плати у цій записці розгортається таким чином. Спочатку ми обговорюємо сукупні рівні заробітної плати через призму макроекономічного балансу та

конкурентоспроможності і показуємо, що, станом на кінець 2006 року, Україна відносно наблизилася до балансу рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Ми також доводимо: якщо із середини 90-х років конкурентоспроможність промисловості України зміцнюється, то у державному секторі спостерігається протилежна картина. Далі для з'ясування питання, як підвищувати заробітну плату у майбутньому, ми розглядаємо джерела зростання продуктивності праці із наголосом на інвестиційному кліматі, реструктуризації промисловості та залученні кадрів. Потім ми порушуємо питання: «Чи можна, як стверджують деякі експерти, підвищити продуктивність праці через збільшення розміру заробітної плати?» Відповідь – так, але за рахунок скорочення попиту на робочу силу та, відповідно, збільшення безробіття.

### 1. Чи не є заробітна плата занадто низькою? Конкурентоспроможність заробітної плати, продуктивність праці та макроекономічний баланс

Перше, що треба зробити у нашому аналізі заробітної плати та конкурентоспроможності, - це порівняти динаміку зростання заробітної плати в Україні із динамікою ВВП на одного працівника. Це порівняння не надає уявлення про якість чи навіть чисельність робочої сили. У перші роки переходу до ринкової економіки багато які підприємства вважали за краще набирати працівників на неповний робочий день чи просто тримати їх у відомостях на виплату заробітної плати, насправді не сплачуючи їм нічого або не використовуючи їх у виробництві. Внаслідок цього із середини 90-років чисельність робочої сили, можливо, зростала, і в той самий час фактично виплачувана заробітна плата також зростала, причому швидше, ніж реальна заробітна плата.

**Діаграма 1. Сукупний ВВП на одного працівника у порівнянні із реальною заробітною платою в економіці**



*Джерело: Міжнародна фінансова статистика та Державний комітет статистики*

Діаграма 1 показує, що продуктивність праці, вимірювана показником «ВВП/працівник», почала зростати (раніше, ніж середня реальна заробітна плата) десь з 1998 року (якщо темпи росту ВВП стали позитивними лише після 2000 року, то зайнятість скорочувалася швидше, ніж зростав ВВП, вже з 1998 року). До 2003 року реальна заробітна плата ще не досягла сукупного рівня зростання продуктивності, але з 2004 року темпи зростання реальної заробітної плати перевищують темпи підвищення продуктивності праці і збільшуються набагато швидше. Як зазначалося вище, така динаміка, можливо, певною мірою відбиває формалізацію виплати зарплати, тому фактичні наслідки розміру прибутків у приватному секторі будуть меншими, ніж передбачає діаграма 1. Але тенденція буде такою самою.

Можна сказати, що на динаміку, відображену на діаграмі, впливає вибір базового року. Але насправді це не так. Дослідження робочих місць в Україні, яке провів Світовий банк, показує, що сукупний рівень продуктивності праці в 1990 – 1996 роках скоротився приблизно на 50 %, в той час як реальна заробітна плата зменшилася десь на 45 %.<sup>1</sup> Перші роки переходу України до ринкової економіки характеризувалися повільним скороченням зайнятості, що призвело до різкого зменшення продуктивності праці та, відповідно, різкого скорочення реальної заробітної плати. Сьогодні ця тенденція рухається у зворотному напрямку, але агреговані дані не дають підстав зробити висновок про те, що заробітна плата може і надалі зростати швидшими темпами, ніж продуктивність праці.

Друге, що треба зробити у нашому аналізі, - це порівняти рівень заробітної плати України із рівнем інших країн із перехідною економікою. На перший погляд таке порівняння створює враження, що заробітна плата в Україні дійсно є низькою. Наприклад, у 2006 році середня заробітна плата в Україні складала 206 дол. США на місяць, у Румунії – 410 дол. США, в Росії – 394 дол. США, у Польщі – 798 дол. США. Але, порівнюючи заробітну плату різних країн, ми маємо також порівнювати і рівні продуктивності праці. Це завдання ускладнюється необхідністю вибрати валютний курс для порівняння. Всім відомо, що бідніші країни намагаються підтримувати нижчі ціни на неходовий товар; внаслідок цього порівняння, базовані на ринковому валютному курсі, можуть призвести до заниження відносних рівнів продуктивності праці у таких країнах. Для вирішення цього питання можна використати валютний курс, базований на паритеті купівельної спроможності (ПКС).

Як один із підходів у літературі використовується порівняння заробітної плати в доларах США до ВВП на одного працівника з урахуванням ПКС (й низки інших факторів).<sup>2</sup> Чому у нашому порівнянні у випадку заробітної плати ми не враховуємо ПКС? Тому що ми робимо наголос на конкурентній заробітній платі у секторах, які виробляють ходові товари. Це дозволяє отримати низьку заробітну плату в дол. США та високий загальний рівень продуктивності праці в економіці. За такого підходу, в 2004 році виражена у доларах США заробітна плата в Україні складала лише 40 – 50% від рівня, який був визначений із застосуванням показника «ВВП на одного працівника» з урахуванням ПКС.<sup>3</sup> Така велика розбіжність пояснюється в основному тим, що ринковий валютний курс в Україні (який використовується для розрахунку заробітної плати в доларах США) все ще складає лише певну частку її рівня ПКС. Загалом, це стосується всіх країн із перехідною економікою, тому у порівнянні із її головними конкурентами з регіону Україна може почуватися не дуже комфортно.

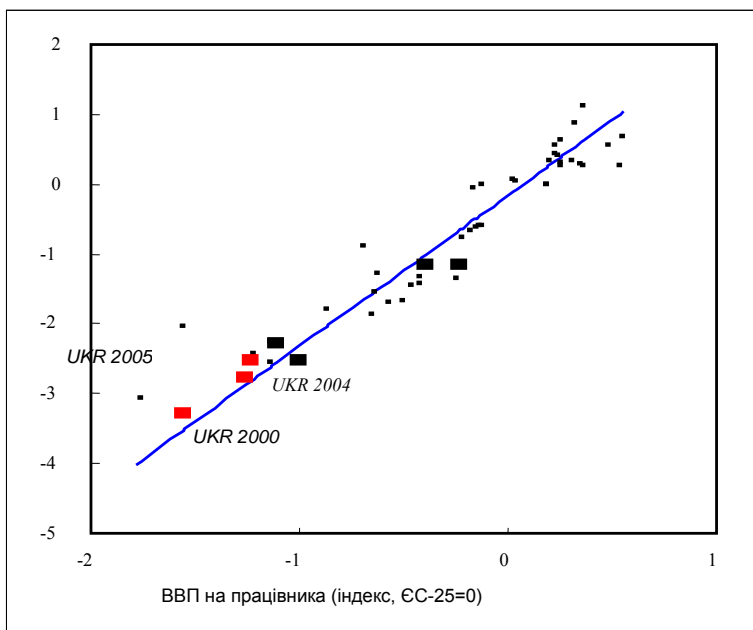
<sup>1</sup> Job's Study, p.6, Figure 2.

<sup>2</sup> Див. Zettelmeyer and Krajinak (1999).

<sup>3</sup> Результати за 1999 рік див. EBRD Transition Report, 2000 (звіт про країни із перехідною економікою, ЄБРР, 2000 рік). Результати за 2002 рік див. IMF Staff Papers 2004 (документи, підготовлені фахівцями МВФ, 2004 рік). Результати за 2004 рік можна отримати в МВФ на запит.

Цей момент підтверджується діаграмою 2, яка наводиться зі звіту фахівців МВФ по Україні. На діаграмі показується взаємозв'язок між вираженою у доларах США заробітною платою та рівнем ВВП на душу населення з урахуванням ПКС у різних країнах із перехідною економікою. Базисний рівень тут – це ЄС-25. У порівнянні із ЄС-25, заробітна плата в Україні видається дуже низькою – в 2005 році менше 10 % середнього показника ЄС – 25. Але існують чіткі докази, що країни із перехідною економікою протягом певного часу прямують шляхом наближення до ЄС – 25, причому наближаються вони до останнього із темпами у приблизно 1,75 % зростання вираженої у доларах США заробітної плати на кожний 1% росту ВВП на душу населення з урахуванням ПКС. Діаграма 2 також показує, що в 2000 – 2004 роках Україна щільно дотримувалася цієї тенденції наближення, хоча в 2005 році вона дещо відійшла від неї (та послабила конкурентність своєї заробітної плати). Це означає, що при темпах зростання ВВП у 6 – 7% Україна може дозволити собі підвищення заробітної плати на 10 – 12%. Треба мати на увазі, що тут враховується сукупний ефект зростання реальної заробітної плати, вираженої у гривнях, і зростання реального валютного курсу гривні до долара США. З 2004 року виражена у доларах США заробітна плата фактично зростала темпами близькими до 35% на рік.<sup>4</sup> «Шляху переходу» є також притаманною більша формалізація виплачуваної заробітної плати, тобто феномен, який видається характерним не тільки для України. Таким чином, загальнонаціональне порівняння дозволяє отримати орієнтовний показник, який є відносно красномовним у тому, що стосується приховуваних доходів і змін у рівні звітності про доходи.

**Діаграма 2. Динаміка наближення вираженої у доларах заробітної плати країн із перехідною економікою до ЄС -25**



*Джерело: Звіт фахівців МВФ, стаття IV, документ 2, підготовлений фахівцями МВФ, статистика України, оновлена до 2005 року.*

<sup>4</sup> В усіх країнах із перехідною економікою «шляху переходу» є притаманною тенденція посилення реального валютного курсу національної грошової одиниці до долара США. Ця тенденція пояснюється не тільки традиційним ефектом змін у відносних цінах ходових і неходових товарів (ефект Баласа – Самюелсона), але й такими характерними факторами, як посилення формалізації доходів. Модель цього шляху залежить від надійності розрахунків ПКС, до яких можуть вноситися корективи. Тому результати видаються лише орієнтовними.

Третій крок, який ми маємо зробити для порівняння рівнів заробітної плати та продуктивності праці під кутом зору конкурентоспроможності, - це подивитися на інші показники конкурентоспроможності. Зокрема, поглянемо на загальний макроекономічний баланс України. Це важливо, тому що швидке збільшення реальної заробітної плати разом із певним посиленням валютного курсу гривні стали одним із головних факторів стрімкого зростання імпорту товарів тривалого споживання, включаючи автомобілі, електронне обладнання, тощо. Якщо швидке зростання імпорту призводить до дисбалансу рахунку поточних операцій, який неможливо надійно фінансувати, макроекономічна політика повинна відреагувати приведенням рівня попиту на внутрішньому ринку у відповідність до пропозиції. Як правило, така операція здійснюється шляхом коригування рівнів заробітної плати, вираженої в іноземній валюті, у низхідному напрямку або, якнайменш, через різке уповільнення темпів зростання заробітної плати.

Щоб зробити цей крок у нашому аналізі, ми знову-таки спиратимемося на останній звіт фахівців МВФ. Останній намагається з'ясувати це питання шляхом оцінки рівня рахунку поточних операцій, який можна вважати сталим для України. Цей рівень зовсім не обов'язково буде нульовим, оскільки Україна має вищу рентабельність від інвестицій, ніж багато які індустріалізовані країни, і тому має бути чистим імпортером капіталу. Адже останніми роками доступ України до міжнародних фінансових ринків значно розширився, а це означає, що вона може дозволити собі фінансувати помірний дефіцит рахунку поточних операцій достатньо легко. За даними МВФ, у 2006 році «норматив рахунку поточних операцій» в Україні - з урахуванням низки факторів, таких як доступ до фінансування (ПП), рівень доходів, змінні внутрішньої політики, такі як фіскальна політика, демографічні змінні, енергетична залежність, обсяг валютних резервів й інші фактори ризику країни (наприклад, членство в ЄС і якість управління), - складав 2 – 6 % ВВП. Далі МВФ аналізує взаємозалежність між реальним валютним курсом (який безпосередньо впливає на розмір вираженої в доларах США заробітної плати) і фактичним дефіцитом рахунку поточних операцій, і він доходить висновку, що за цим мірилом поточний реальний валютний курс України достатньо наближається до рівня, який співпадає із зовнішнім балансом.

Одним із шляхів з'ясування реального валютного курсу країни є порівняння відносних рівнів заробітної плати та продуктивності праці двох країн. Коли в одній країні реальна заробітна плата збільшується швидше, ніж продуктивність праці, а в іншій цього не спостерігається, у першій країні порівняно до другої реальний валютний курс зміцнюється. Інакше кажучи, якщо Україна продовжуватиме і надалі збільшувати заробітну плату темпами, які перевищують сукупні темпи зростання продуктивності праці, її реальний валютний курс посилюватиметься, а це у свою чергу може призвести до зовнішнього дисбалансу через втрату конкурентоспроможності на зовнішніх ринках. Тут треба пам'ятати: якщо більша частина доходів після їхнього підвищення витрататиметься на імпортовані товари, наслідки посилення реального валютного курсу для зовнішнього балансу будуть великими. Якщо ж навпаки, споживачі матимуть високу схильність витратити додаткові доходи на товари вітчизняних виробників, посилення реального валютного курсу може призвести до підвищення внутрішніх цін і, відповідно, до інфляції. Насправді, Україна хотіла б випробувати комбінацію і першого, і другого.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Зв'язок між зростанням номінальної заробітної плати й інфляцією може створювати порочне коло, у якому збільшення заробітної плати призводить до коригування очікуваних в усій економіці темпів інфляції та підвищення ставок заробітної плати у наступному періоді. У 80-роках у Латинській Америці неодноразово виникали ситуації різкого підвищення заробітної плати та цін внаслідок тиску з боку державного сектора.

## 2. Дезагрегація конкурентоспроможності заробітної плати: проблема у державному секторі

Вищенаведений аналіз робився на агрегованому рівні. На загальному рівні агрегації відповідь на питання: «Чи не занадто низька заробітна плата?» буде – «ні». Але, можливо, більш деталізований погляд виведе нас на іншу картину? Спочатку ми розглянемо продуктивність праці у промисловості, оскільки тут статистика видається якнайповнішою. Потім ми запропонуємо дещо більш гіпотетичні міркування щодо заробітної плати та продуктивності праці у державному секторі.

Стан справ на терені продуктивності праці у промисловості України є набагато кращим, ніж в усій економіці у цілому, переважно внаслідок набагато більшого вивільнення робітників. Загальні тенденції у галузі продуктивності праці та заробітної плати Росії та України порівнюються у нещодавно проведеному ОЕСР дослідженні.<sup>6</sup> Для цілей порівняння між країнами витрати на робочу силу у дослідженні вимірюються у штучній євро - доларовій валюті (щоб уникнути подвійних наслідків коливань такої валюти). Загалом, у промисловості України продуктивність праці за період з 1997 по 2004 рік зросла на 80%, в той час як заробітна плата (вимірювана також у євро - доларовій валюті) підвищилася лише на 45%, а витрати на робочу силу в одиниці продукції скоротилися за цей період приблизно на 20%.<sup>7</sup> У різних галузях промисловості результати вийшли різноманітними. У паливно-енергетичному комплексі рівні продуктивності праці та заробітної плати знаходяться у стагнації. У легкій промисловості (за винятком харчової) продуктивність праці зростала швидко, так само як і заробітна плата. Найбільший розрив у рівнях зростання продуктивності праці та заробітної плати спостерігається у харчовій, целюлозній, хімічній, нафтохімічній промисловості та кольоровій металургії. Чорна металургія із дещо меншим від середнього показником зростання продуктивності праці та заробітної плати займає проміжну позицію. У зв'язку із цим видається цікавим, що найбільше скорочення витрат на робочу силу в одиниці продукції у євро, здається, відбулося саме у тих галузях промисловості, які беруть участь у міжнародній торгівлі та є переважно приватними.

У діаграмі 3 наводиться динаміка доданої вартості на одного робітника та реальної заробітної плати у незмінній гривні в економіці у цілому та промисловості зокрема за період з 2000 року. Статистика подається за даними Державного комітету статистики у внутрішніх незмінних цінах, а не євро, тому ці дані безпосередньо із даними ОЕСР не порівнюються. Тим не менш, з урахуванням результатів дослідження ОЕСР можна зробити такі чіткі висновки:

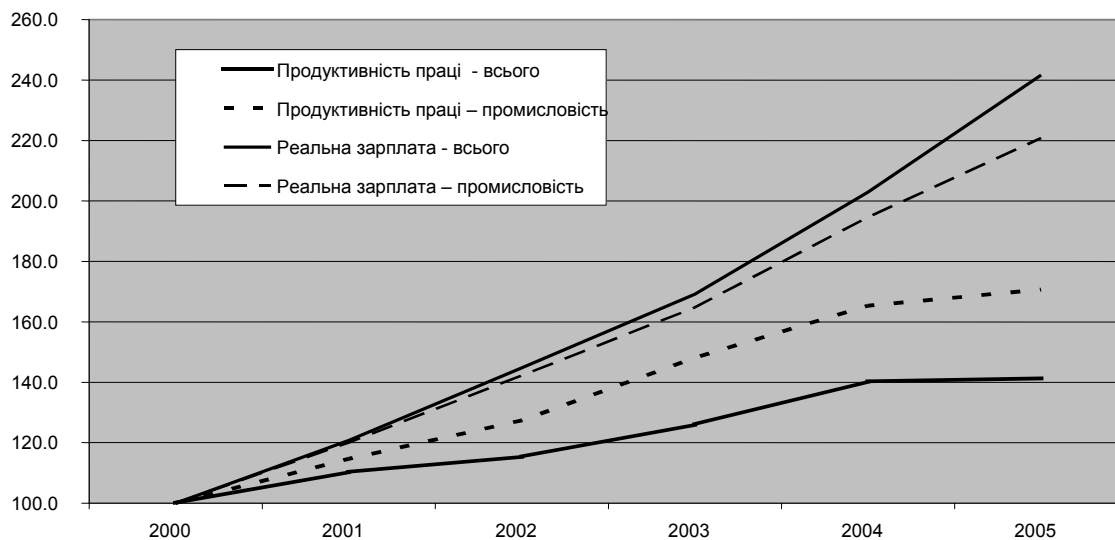
- По-перше, продуктивність праці у промисловості зростала швидшими темпами, ніж в економіці у цілому. Це пояснюється, головним чином, стрімкішим вивільненням робітників у промисловості.
- По-друге, реальна заробітна плата у промисловості зростала повільніше, ніж у цілому по економіці, переважно, через те, що середня заробітна плата у промисловості перевищувала середній загальнонаціональний показник і на ній слабкіше відбилося значне збільшення розміру мінімальної зарплати у період 2004 – 2006 років.

<sup>6</sup> Ahrend, de Rosa and Thomson (2006).

<sup>7</sup> Для вимірювання витрат на робочу силу в одиниці продукції у дослідженні наводяться дані, отримані із використанням показників валового виробництва та доданої вартості у промисловості. Валове виробництво зростало швидше, ніж додана вартість, але результати з точки зору якості видаються такими самими.

- По-третє, динаміка витрат на робочу силу в одиниці продукції мала U-подібний шлях: спочатку вона йшла у низхідному напрямку, а потім, приблизно з 2000 року, пішла угору, в той час як в усій економіці сьогодні витрати на робочу силу в одиниці продукції перевищують рівні 1997 року. Відповідно, у порівнянні з усією економікою конкурентоспроможність у промисловості постраждала менше від швидкого зростання реальної заробітної плати останніми роками.

**Діаграма 3. Продуктивність праці та реальна заробітна плата, промисловість проти всієї економіки у цілому**



*Джерело: Розрахунки авторів на основі даних Державного комітету статистики*

Непромислові сектори включають сільське господарство та сферу послуг. Останню можна далі підрозділити на ринкові послуги, такі як фінанси, нерухомість, перевезення і неринкові послуги, включаючи всі державні послуги (охорона здоров'я, освіта, громадський транспорт, водопостачання і водовідведення, тощо). Деякі ринкові послуги надаються на міжнародному рівні, але більшість неринкових послуг виходу на міжнародний рівень не мають. Внаслідок чого робити загальнонаціональні порівняння важко. Тим не менш, можна висловити деякі, значною мірою теоретичні, міркування.

По-перше, фонд заробітної плати державного сектора стабільно зростає з приблизно 7 % ВВП в 2003 році до 8,2 % в 2007 році (враховуючи останні зміни, що їх уряд вніс до бюджету). Хоча таке зростання видається домірним рівням, які спостерігаються в інших країнах із перехідною економікою (Reid and Orac, 2007), про його динаміку, що спостерігається останнім часом, цього сказати не можна. Крім того, рекласифікація заробітної плати професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти як «видатки на дослідження та розробки» може збільшити наведений показник ще на 1,5 % ВВП. Зважте також, що офіційні видатки на заробітну плату охоплюють лише видатки на базовий оклад і не враховують оплату праці натурою (обсяг якої може збільшити фонд заробітної плати ще на 10 – 15 %, або на 1 % ВВП), і загальний обсяг фонду заробітної плати державного сектора України буде яскраво виділятися на фоні решти регіону й інших країн із середнім рівнем доходів. Як зазначається в Огляді державних фінансів, том 1 (Світовий банк, 2006 рік), великі бюджетні видатки на споживання та трансферти в Україні поглинають кошти на технічне обслуговування основних фондів і нові капітальні інвестиції, що видаються необхідними, і таким чином послаблюють

конкурентоспроможність державного сектора України із негативними наслідками для економічного піднесення у майбутньому.

По-друге, не зрозуміло, наскільки збільшення заробітної плати у державному секторі сприяло підвищенню якості чи кількості державних послуг. Наприклад, у системі освіти, у період 2002 – 2005 років питомі витрати на різних рівнях зросли у середньому на 108 %, головним чином внаслідок різкого скорочення середнього показника кількості студентів на одного викладача з 11,2 до 9,4, тобто до майже половини середнього рівня ОЕСР (16,9). Без поліпшення стану справ на терені підготовки викладачів, освітніх матеріалів і перегляду навчальних програм, такий занижений показник кількості студентів на одного викладача навряд чи буде сприяти підвищенню якості освіти. Тим не менш, жорсткі нормативи щодо кількості працівників не дозволяють надавачам послуг раціоналізувати штатні розклади, а витрати на персонал поглинають видатки на інші статті витрат. Стан справ в системі охорони здоров'я видається аналогічним.

По-третє, Україна все ще може похвалитися одним із найвищих рівнів зайнятості на державних підприємствах, приблизно 12,5 % в 2004 році (з більше 20 % у середині 90-х років) проти 4 % в ЄС-8 і менше 2 % в країнах ОЕСР (Reid and Ocas, 2007). Продуктивність праці на цих підприємствах, як правило, підвищується повільніше, ніж у приватному секторі. Загалом, проблема конкурентоспроможності державного сектора виходить за межі питання про надання головних державних послуг.

Але у державному секторі багато хто все ще продовжує заробляти дещо більше від мінімальної заробітної плати. У таблиці 1 мінімальна заробітна плата порівнюється із мінімальним прожитковим рівнем і середньою заробітною платою за період 2001 – 2006 років. Із таблиці видно, що мінімальна заробітна плата все ще не досягає офіційного прожиткового мінімуму. Політиків турбує, що багато кому із працівників державного сектора важко сподіватися на гідні умови життя із платнею, яку вони отримують. Це може заважати державному сектору залучати працівників належної кваліфікації, що у свою чергу ускладнює завдання поліпшення якості державних послуг.

**Таблиця 1. Мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум (станом на 1 січня відповідного року, якщо не зазначене інше)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Прожитковий мінімум (ПМ) для осіб працездатного віку, грн.	331.05	365.00	365.00	386.73	453.00	483/496/505*
Мінімальна зарплата (МЗ), грн..	118	140	185	237	300.33	350
Мін. Зарплата (МЗ), динаміка, %	29.7	18.6	32.1	28.1	26.7	16.5
<b>МЗ/ПМ</b>	<b>36%</b>	<b>38%</b>	<b>51%</b>	<b>61%</b>	<b>66%</b>	<b>72%/71%/69%</b>
<b>Примітка:</b>						
Міжнародна межа бідності (2,15 дол. США/ день) за поточним валютним курсом, у грн..	341.85	341.85	341.85	341.85	329.76	325.73
Міжнародна межа бідності (2,15 дол. США/ день) за ПКС, у грн. **	87.21	87.21	87.21	87.21	84.12	83.09
Середня зарплата, грн..	253.39	320.76	400.59	499.66	640.86	864.91

\* В 2006 році прожитковий рівень поступово збільшувався 1 січня/ 1 квітня/ 1 жовтня.

\*\* Із використанням постійного коефіцієнта конвертації у розмірі 3,92 між ПКС і ринкового валютного курсу за даними 2005 року.

Але ці проблеми необхідно поки що мати на увазі. Адже на фоні міжнародної порівнювальної межі бідності у 2,15 дол. США/ день за валютним курсом ПКС, в Україні масштаби бідності

значно скоротилися; із показником у 8% сьогодні Україна почувається краще, ніж будь-яка інша країна СНД, і сягає рівнів, порівнюваних до ЄС-8. Навіть якщо ми конвертуємо міжнародну порівнювальну межу бідності у 2,15 дол. США/ день у гривню за поточним ринковим валютним курсом (який є нижчим від валютного курсу ПКС і, відповідно, дає більший гривневий еквівалент), ми отримаємо щомісячний рівень витрат у розмірі 326 грн. Це менше, ніж мінімальна заробітна плата в 350 грн., що була в 2006 році. Тому, згідно із міжнародною порівнювальною межею бідності, сьогоднішня мінімальна заробітна плата може забезпечувати дохід, який видається достатнім для запобігання абсолютній бідності. У заключному розділі ми повертаємося до питання залучення кваліфікованих кадрів у державний сектор.

### **3. Чому заробітна плата є низькою: реструктуризація, інвестування та кадри**

Якщо зростання заробітної плати залежить від підвищення продуктивності праці, тоді що спричиняє ріст продуктивності праці та чому остання є в Україні відносно низькою? Щоб відповісти на це запитання, ми розглядаємо три джерела зростання продуктивності праці в контексті переходу до ринкової економіки.

Першим чинником продуктивності праці у країні із перехідною економікою є реструктуризація. Просто кажучи, перехід до ринкової економіки можна назвати процесом перерозподілу ресурсів від великих державних підприємств, які виробляють товари та послуги згідно із преференціями центральних планових органів, до малих і середніх приватних компаній, які виробляють товари та послуги для споживачів. Якщо припустити, що продуктивність праці, вимірювана у ринкових цінах (тобто така, що відбиває преференції споживача, а не плановиків), є вищою у приватних компаніях, аніж у колишніх державних підприємствах, виходить, що процес реструктуризації як такий є одним із важливих чинників підвищення продуктивності праці.

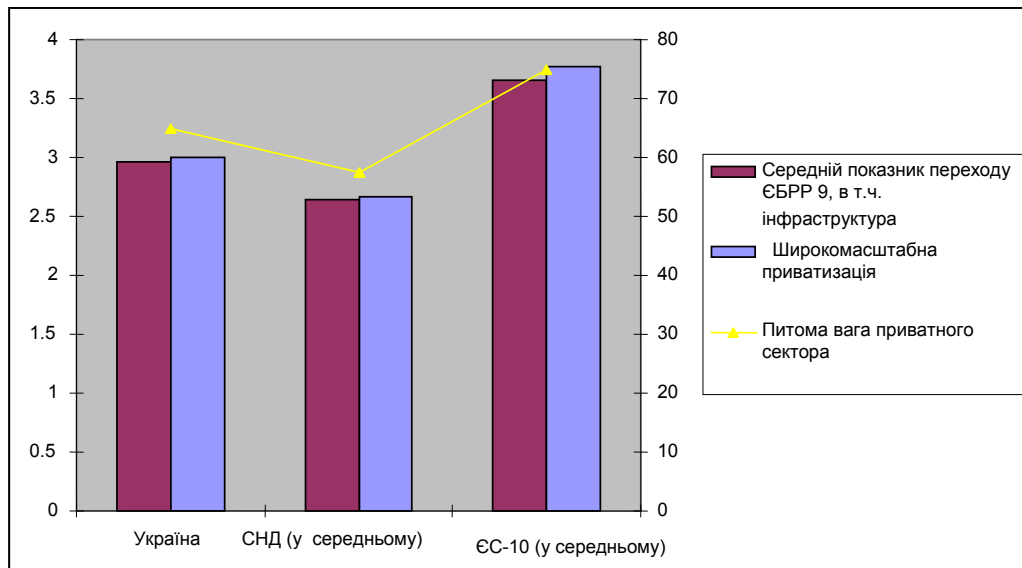
Це просте припущення підтверджується на практиці у дедалі більшій кількості країн із перехідною економікою, а результати були порівняні із орієнтовними показниками країн із ринковою економікою.<sup>8</sup> Загальний висновок буде таким: у країнах із перехідною економікою, таких як держави Балтії чи Угорщина, де реформи здійснюються швидко, зростанню продуктивності праці незвичайно активно сприяли перерозподіл робочої сили між підприємствами, ухід старих підприємств і поява нових. У країнах ОЕСР на такі чинники припадає, як правило, 15 – 20 % загального зростання продуктивності праці, але у державах Балтії цей показник сягнув 40 – 45 %. У нещодавній попередній роботі, проведеній для майбутнього регіонального дослідження Світового банку з питання зростання продуктивності праці у регіоні ЄСА, вибірку країн для дослідження було поширено на Україну. Результати цієї роботи, які ще перевіряються та коригуються, здається свідчать, що в 1998 – 2005 роках в Україні прискореними темпами здійснювалася реструктуризація, причому закриття старих і поява нових підприємств та перерозподіл робочої сили стали чинниками збільшення загального рівня продуктивності праці більше, ніж на половину. Тому Україна, як здається, прямує шляхом Східної Європи та держав Балтії, тільки із відставанням у 7 – 10 років. Крім того, порівняльний аналіз по країнах регіону також свідчить про те, що просування на терені приватизації та посилення конкуренції внаслідок імпорту товарів і появи на внутрішньому ринку нових підприємств, на додаток до реструктуризації підприємств та зростання продуктивності праці, є в Україні головними факторами, так само як й в інших країнах регіону.

<sup>8</sup> Bartelsmann, Haltiwanger and Scarpetta (2004) та Світовий банк (2007 рік, готується до випуску).

Реструктуризація як одне із джерел підвищення продуктивності праці є, зрозуміло, тимчасовим явищем. Зростання продуктивності праці на підприємствах із часом має стати головним чинником підвищення продуктивності праці в усій економіці країн, які прямують до ринкової економіки. Так вже сталося у головних східноєвропейських країнах-реформаторах. Ключова рушійна сила росту продуктивності праці на підприємствах – це інвестування у нові виробничі потужності і обладнання (чи модернізація існуючих основних фондів) та оновлення як номенклатури продукції, так і виробничих процесів. У країнах із перехідною економікою публікується чимало матеріалів, у яких розглядаються моделі інвестування та інновацій. Ці матеріали дають підстави зробити такі загальні висновки:

- На рівні підприємств головними чинниками інновацій та інвестування є приватна власність (особливо іноземна) та рівень конкуренції. Для України це означає, що головними пріоритетами у царині посилення конкуренції та виходу на ринок нових підприємств є подальша приватизація та поліпшення умов підприємництва для малих і середніх підприємств.
- Україна має значні можливості для поліпшення стану справ на обох «фронтах». У державній власності знаходиться відносно велика частина продуктивних активів. На діаграмі 4 наводяться розрахунки (ЄБРР) обсягу приватного сектора по усіх країнах із перехідною економікою, а також рейтинг у галузі широкомасштабної приватизації. По обох показниках Україна явно відстає від країн Східної Європи та ледь перевищує середній рівень для СНД.
- У таблиці 2 подається порівняння України із низкою країн із середнім рівнем доходів, причому країн як регіону ЄСА, так й інших регіонів. Для оцінки загального інвестиційного клімату використовуються різні мірила. За показниками Світового банку «Ведення бізнесу» та індексом конкурентоспроможності (Світовий економічний форум), Україна знаходиться у нижчій половині рейтингу. Вона також обіймає слабкі позиції за різними показниками Світового банку, якими вимірюється якість управління. Цікаво, що Україна посідає відносно гідне місце (32 із 119) лише на фоні орієнтовного показника для країн із перехідною економікою та країн, які розвиваються (індекс трансформацій Бартелсмана).

**Діаграма 4. Загальний прогрес у переході до ринкової економіки, прогрес на терені широкомасштабної приватизації та питома вага приватного сектора – Україна, СНД (у середньому) та ЄС – 10 (у середньому), 2006 рік**



*Джерело: Звіт ЄБРР з питання переходу до ринкової економіки, 2006 рік.*

У цій записці подається лише поверхневий огляд питань, які стосуються інвестиційного клімату в Україні. Докладніше із такими питаннями можна ознайомитися в інших матеріалах (наприклад, записка з питання розвитку приватного сектора, Світовий банк, 2006 рік). Із наведеного зрозуміло, що Україна не може сподіватися на подальше підвищення продуктивності праці у майбутньому без поліпшення свого інвестиційного клімату та без зміцнення ролі приватного сектора та конкуренції у своїй економіці. Ще один простий засіб упевнитися у правильності такого висновку – це порівняти сукупну питому вагу інвестицій України у її ВВП (23,5% в 2006 році) із аналогічними показниками країн Азії, які розвиваються швидкими темпами, де відношення інвестицій до ВВП, як правило, складає більше 30%. Якщо у деяких нових державах-членах ЄС норма інвестицій є меншою, для наближення до рівнів доходів ЄС Україні буде потрібно зробити темпи приросту свого ВВП вищими, ніж сьогодні вони спостерігаються у нових державах-членах ЄС. Проте, оскільки процес реструктуризації в Україні розпочався відносно недавно, у короткостроковій перспективі вона, можливо, зможе підтримувати темпи приросту ВВП на рівні 6 – 7% на рік. Саме це міркування, і не жодне інше, має бути відправною точкою для вирішення питання обґрунтованості подальшого підвищення заробітної плати.

**Таблиця 2. Порівняльний погляд на умови підприємництва в Україні**

Показники Світового банку «Ведення бізнесу», 2007 рік	(зі 175 країн)
Наскільки легко вести бізнес	128
<i>Розпочинати бізнес</i>	101
<i>Отримувати ліцензії</i>	107
<i>Добирати кадри</i>	107
<i>Реєструвати майно</i>	133
<i>Отримувати кредити</i>	65
<i>Захищати інвесторів</i>	142
<i>Сплачувати податки</i>	174
<i>Вести міжнародну торгівлю</i>	106
<i>Виконувати контракти у примусовому порядку</i>	26
<i>Закривати бізнес</i>	139
<hr/>	
<b>Світовий економічний форум – глобальний індекс конкурентоспроможності, 2006 рік</b>	78 зі 125 країн
<hr/>	
<b>Індекс трансформацій Бартелсмана, 2006 рік*</b>	(із 119 країн із перехідною економікою)
<b>Україна</b>	32
<b>Інші країни</b>	
<i>Румунія</i>	19
<i>Польща</i>	9
<i>Росія</i>	47
<i>Казахстан</i>	66
<i>Бразилія</i>	20
<i>Колумбія</i>	48
<i>Індонезія</i>	53
<i>Філіппіни</i>	41
<hr/>	
<b>Показники управління, Світовий банк, 2005 рік**</b>	
Голос громадськості та звітність	-0.26
Політична стабільність / Відсутність насильства	-0.39
Ефективність управління	-0.42
Якість регулювання	-0.26
Правопорядок	-0.60
Боротьба із корупцією	-0.63

\* Індекс Бартелсмана використовується для оцінки у країнах із перехідною економікою прогресу на терені впровадження реформ на шляху до демократії та ринкової економіки

\*\* Показники управління, Світовий банк, - середня величина по шести показниках управління: голос громадськості та звітність, політична стабільність, ефективність управління, якість регулювання, правопорядок, боротьба із корупцією. Шкала для кожного показника коливається від -2.5 до 2.5, при цьому чим більший показник, тим кращі результати управління.

Третій чинник, який впливає на продуктивність праці та який набуває у світі дедалі більшої ваги, - це наявність кадрів. Поки що ця проблема Україну обходить. Із дослідження ситуації у галузі робочих місць в Україні (Світовий банк, 2005 рік) зрозуміло, що дохідність робочої сили в Україні залишається все ще відносно низькою, та що в Україні існує надмірний попит на головні види фізичної праці. Втім, ця ситуація може змінитися. Адже продуктивність праці

в Україні підвищується, а її промисловий сектор модернізується, внаслідок чого оплата праці робітників, можливо, буде збільшуватися, як це сталося в інших країнах із перехідною економікою, включаючи Росію. В Україні заклади вищої освіти випускають значну кількість молодих фахівців, які або не можуть знайти прийнятну роботу на українському ринку праці, або виїжджають з України до Європи та Росії у пошуках роботи. Тому у майбутньому Україні потрібно краще балансувати підготовку нових кадрів із попитом на них з боку ринку праці. Це питання розглядається у паралельних стратегічних записках.

Одним із особливих питань, як здається, є спроможність державного сектора залучати кваліфікованих фахівців. Адже за даними Міністерства праці та соціальної політики, у нижній частині шкали заробітної плати вакансії залишаються відкритими через те, що заробітна плата є занадто низькою, щоб залучати на такі посади досвідчених фахівців. Із часом ця ситуація матиме негативні наслідки для якості державних послуг. У зв'язку із цим виникає питання: «Чи можливо, щоб шлях до підвищення продуктивності праці у державному секторі проходив через площину підвищення заробітної плати, оскільки державний сектор зможе залучати достатньо кваліфікованих фахівців лише у такому випадку? Це питання обговорюється у заключному розділі цієї записки.

#### **4. Чи може реструктуризація прискоритися під тиском необхідності підвищення заробітної плати?**

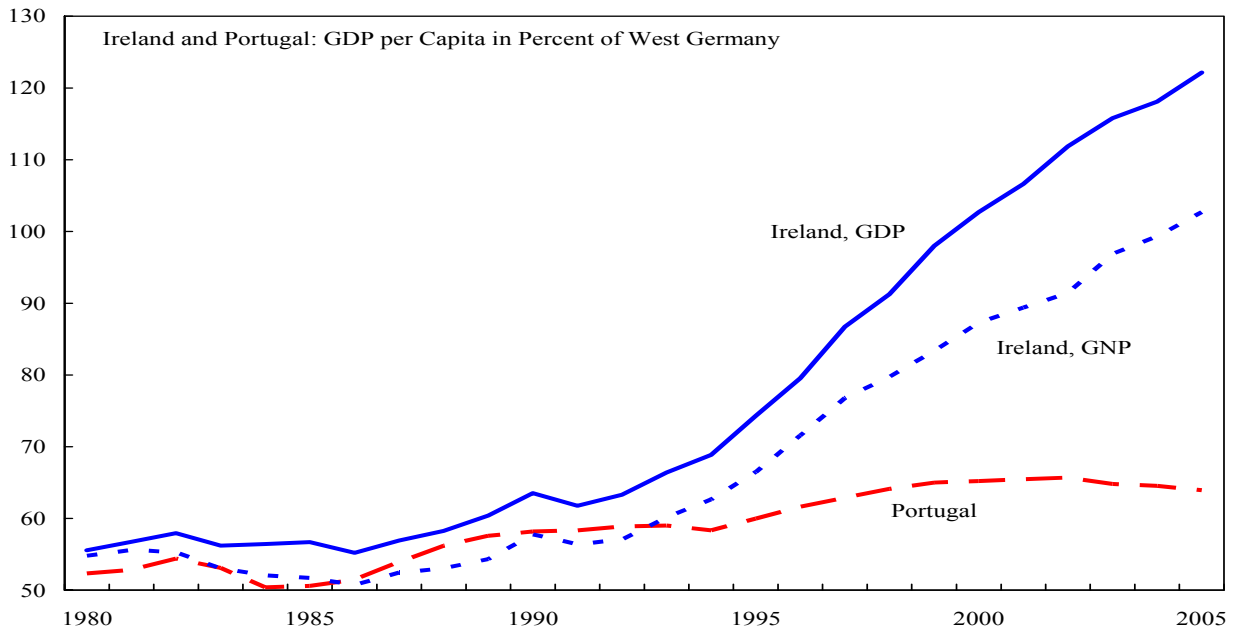
Дехто із українських експертів стверджує, що у разі підвищення заробітної плати підприємства будуть змушені впроваджувати більш капіталомісткі технології, внаслідок чого Україна вийде на вищий технологічний рівень. Цей аргумент висували також німецькі профспілки в 70-х роках, і він став відомий як «хлист продуктивності». У цій записці така точка зору не поділяється. У відповідь «проти» ми наводимо два емпіричних аргументи, а потім завершуємо записку розглядом питання про визначення розміру заробітної плати через призму ринку праці та з'ясування ролі, відповідно, державного і приватного секторів.

По-перше, припустимо, що аргумент «збільшення заробітної плати веде до підвищення продуктивності праці» є правильним. У такому випадку витрати на робочу силу в одиниці продукції із підвищенням заробітної плати збільшуватися не повинні, оскільки так само реагуватиме продуктивність праці. Інакше кажучи, повинен бути свого роду автоматичний стабілізатор, який підганятиме кожне підвищення заробітної плати до відповідного рівня продуктивності праці, не зачіпаючи при цьому конкурентоспроможність. Але аналіз, наведений у розділі 1 цієї записки, показує, що так бути не може. Адже, коли заробітна плата починає швидко зростати, темпи підвищення продуктивності праці від цього не збільшуються (насправді, уповільнюються до мінімуму). Сьогодні аргумент «хлисту продуктивності» в Україні практичного підтвердження не знаходить.

По-друге, повчальним може бути досвід інших європейських країн. Ми розглянемо Португалію та Ірландію. Ці обидві країни вступили до ЄС, маючи рівень доходів нижчий від середнього, і період конвергенції у них був відносно швидким. Проте з кінця 90-х років у Португалії почалася стагнація, і подальший процес конвергенції у цій країні припинився, в той час як Ірландія продовжувала зростати. Тут відіграв свою роль взаємозв'язок між заробітною платою та продуктивністю праці (діаграми 5 і 6). У Португалії конвергенція у 80-х роках і на початку 90-х років відбувалася завдяки споживанню та пов'язаному із ним бумом у нетоварних секторах. Головними складовими, що підживлювали різке зростання споживання, були стрімке збільшення заробітної плати у сукупності із надходженням капіталу у роздрібне кредитування. Однак наприкінці 90-років темпи зростання продуктивності у товарному

секторі вже не відповідали темпам зростання витрат на заробітну плату та темпам зростання витрат на засоби виробництва у нетоварному секторі. Внаслідок цього Португалія стала неконкурентоспроможною на міжнародному рівні та зазнала стагнації. В Ірландії конвергенція стала можливою завдяки різкому посиленню конкурентоспроможності товарного сектора (через прямі іноземні інвестиції), міцній системі освіти, яка постачала достатню кількість кваліфікованих кадрів, та, що ще важливіше, - політиці обмеженого зростання заробітної плати, яка була проголошена у тристоронній угоді, укладеній між профспілками, роботодавцями та державою.

**Діаграма 5. Конвергенція в Ірландії, стагнація в Португалії**

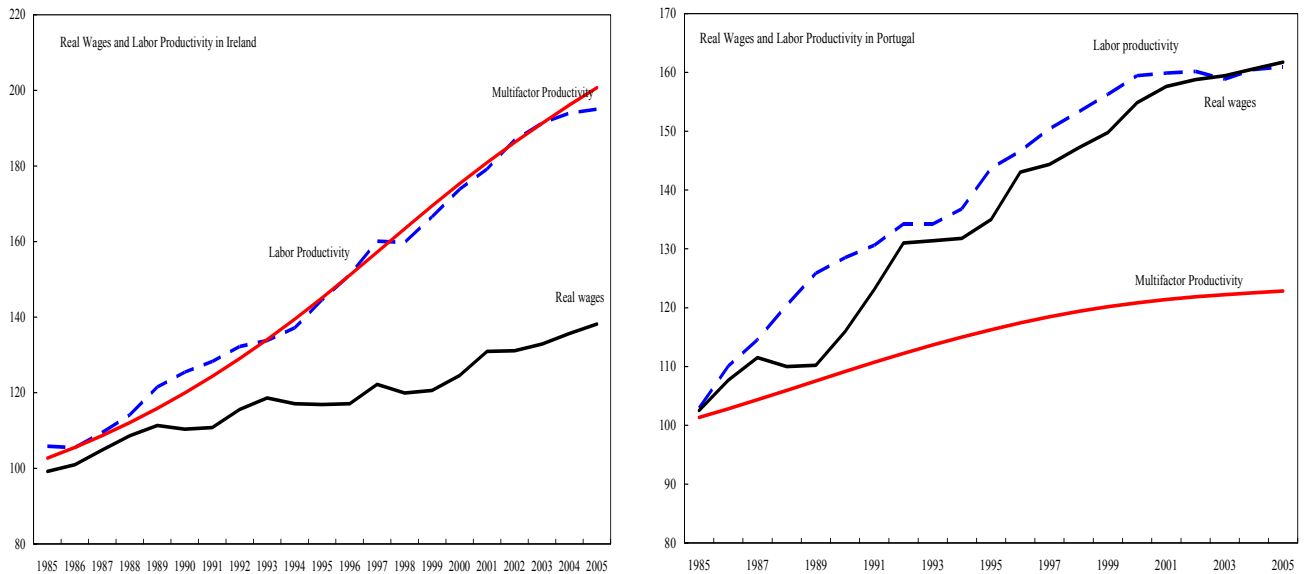


Джерело: МВФ, 2007 рік.

Переклад до діаграми 5

Ireland and Portugal: GDP per Capita in Percent of West Germany = Ірландія та Португалія: ВВП на душу населення у відсотках до Західної Німеччини; Ireland, GDP = Ірландія, ВВП; Ireland, GNP = Ірландія, ВНП; Portugal = Португалія.

**Діаграма 6. Заробітна плата і продуктивність праці в Ірландії (ліворуч) та Португалії (праворуч)**



Джерело: МВФ, 2007 рік.

Переклад до діаграми 6

**(ліворуч):** Real Wages and Productivity in Ireland = реальна заробітна плата і продуктивність праці в Ірландії; Multifactor Productivity = багатофакторна продуктивність праці; Labor Productivity = продуктивність праці; Real Wages = реальна заробітна плата.

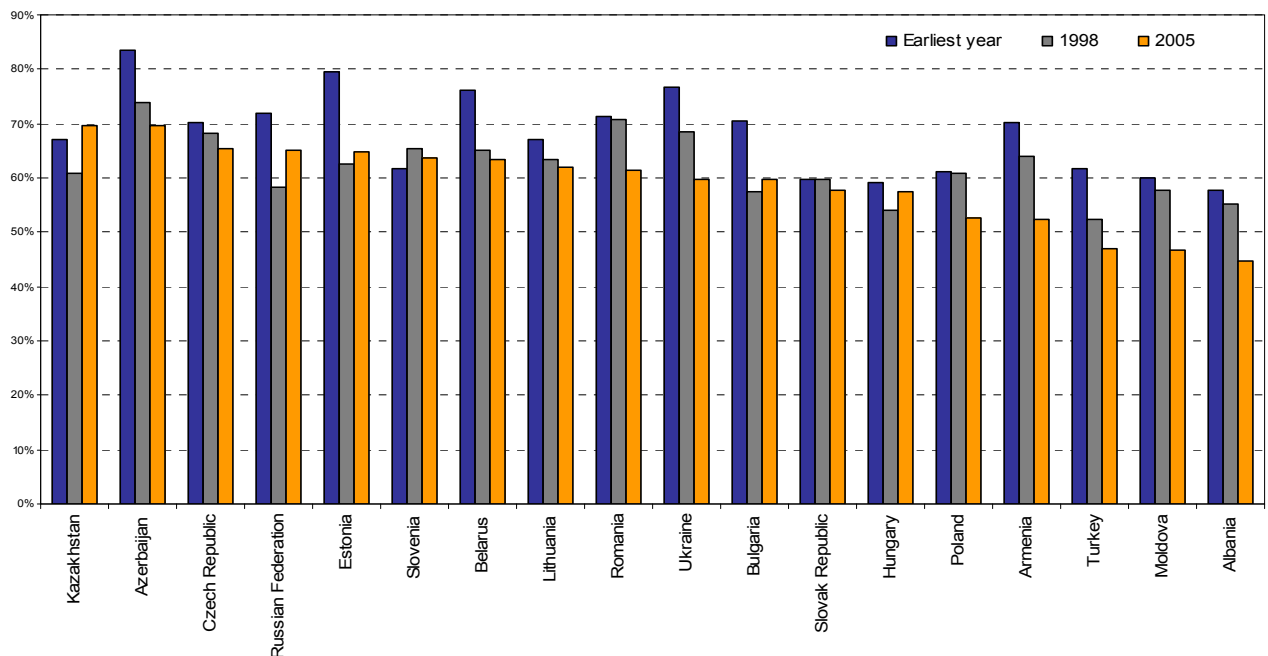
**(праворуч):** Real Wages and Productivity in Portugal = реальна заробітна плата і продуктивність праці в Португалії; Labor Productivity = продуктивність праці; Real Wages = реальна заробітна плата; Multifactor Productivity = багатофакторна продуктивність праці.

Насамкінець, ми висловлюємо узагальнену точку зору щодо функціонування ринків праці. У простих економічних моделях заробітна плата встановлюється у спосіб, щоб відповідати граничному продукту праці. Інакше кажучи, роботодавці найматимуть додаткову робочу силу до тих пір, поки граничний продукт їхньої праці відповідатиме заробітній платі. А робітники працюватимуть за таку зарплату до тих пір, поки вони не матимуть альтернативи витратити свій час і свої сили за такий самий зиск. Такою альтернативою може бути інша робота, в тому числі, можливо, в іншій країні чи неформальному секторі, або безробіття, якщо, на думку робітників, їхня робота є настільки важкою, що за гроші, які вони отримують, краще не працювати. Припустимо, що у такій моделі заробітну плату необхідно підняти вище рівня граничного продукту праці. Це видається неможливим, поки працюючі робітники не зможуть самі себе захистити від конкуренції інших робітників, які працюють на інших підприємствах або які вирішили поки що не працювати, але готові повернутися «до верстата» у разі підвищення зарплатні. Іншими словами, така стратегія передбачає наявність у робітників певної влади чи, у разі відсутності такої, законодавчого захисту від свавільного найняття та звільнення робітників. Проте вона також означає, що тимчасово безробітні натикатимуться на перешкоди у разі повернення до роботи за бажання.

У дійсності робітники часто мають достатньо сил, щоб примусити до підвищення заробітної плати вище рівня граничного продукту праці або за допомогою міцних профспілок, або завдяки законам про працю, які захищають їх від конкуренції. В Україні, як видно із дослідження робочих місць, є присутніми обидві ці умови. Підприємства із чисельними профспілками намагаються сплачувати вищу заробітну плату, а діючий Кодекс законів про працю таки захищає працівників від звільнення і внаслідок цього робить дорожчим найняття

нових працівників (хоча на практиці цей Кодекс часто не виконується). Роботодавці, які одного разу вже відчули силу робітників, коригують ситуацію: вони намагаються запроваджувати більш капіталомісткі технології та із часом скорочують відносний попит на робочу силу. Але уявімо, що це відбувається у масштабах всієї економіки. Результатом такої ситуації буде подальший розвиток зі швидким зростанням продуктивності праці та заробітної плати, правда зайнятість збільшуватися не буде. Саме такий шлях пройшли західноєвропейські країни, такі як Німеччина, і його результат – це високе та постійне безробіття. Для України ця модель видається неприйнятною, оскільки в Україні і так спостерігається один із найнижчих у Європі рівнів зайнятості (діаграма 7). Україна повною мірою не використовує наявні у ній трудові ресурси. В результаті цього вона має низький рівень національного доходу та значну кількість громадян, які отримують державні трансферти.<sup>9</sup>

**Діаграма 7. Рівні зайнятості: перші роки переходу до ринкової економіки, 1998 рік і 2005 рік**



Джерело: LABORSTA, база даних МОП, світові показники розвитку.

Примітка: за даними обстеження робочої сили, в 1998 – 2003 роках рівень зайнятості у Молдові скорочувався, але, за даними обстеження домогосподарств (попередній слайд), збільшувався, можливо, через більш обмежене визначення зайнятості у неформальному секторі, якого дотримується обстеження робочої сили.

Примітка: перші роки (сині смуги) для кожної країни є такими:

1990 рік: Азербайджан, Білорусь, Болгарія та Естонія.

1992 рік: Угорщина, Росія

1993 рік: Вірменія, Чеська Республіка, Казахстан, Польща та Словенія.

1994 рік: Албанія, Литва, Румунія та Словацька Республіка.

1995 рік: Молдова та Україна.

<sup>9</sup> На користь «хлисту продуктивності» існує ще один аргумент. Останній полягає у тому, що підприємства не намагаються отримувати в Україні максимальні прибутки, замість того, щоб отримувати якнайбільший зиск від приватних потоків капіталу, вони інвестують капітал за кордон, а не на розвиток підприємства. Оскільки працівники заощаджують додаткові гроші всередині країни, передача прибутків працівникам через збільшення заробітної плати може призвести до підвищення норми заощадження. Цей аргумент, хоча він і видається привабливим, вимагає використання політики у галузі ринку праці для вирішення проблем, які Україна має щодо інвестиційного клімату. Ця стратегія є короткозорою. Ми вже говорили, що без поліпшення інвестиційного клімату Україна у жодному разі не зможе забезпечити стабільне зростання продуктивності праці, і достатньо швидко вона не матиме що перерозподіляти.

Яку роль держава відіграє у визначенні результатів функціонування ринку праці? Приклад Ірландії наочно показує, як держава, як представник інтересів всієї нації у цілому, може діяти на переговорах, що стосуються питань оплати праці. Роботодавці та працівники будуть погоджуватися на стратегію «хлисту продуктивності праці», оскільки роботодавці намагаються уникнути страйків, а робітники – як працевлаштовані інсайдери – від цього лише виграють. Але розплачуються за це безробітні та ті, хто вже не бажає шукати роботу. Інтереси останніх має представляти держава, яка повинна виступати за обмеження росту заробітної плати та забезпечувати, щоб переговори з питання заробітної плати залишали простір для зростання зайнятості.

Насамкінець, ми знову повертаємося до питання визначення заробітної плати у державному секторі. Як зазначалося вище, із існуючою шкалою заробітної плати державний сектор України, можливо, буде неспроможним залучати достатню кількість кваліфікованих кадрів. У державному секторі розмір заробітної плати визначається не ринком, а адміністративним шляхом в рамках бюджетного процесу. Державна установа не має можливості доплачувати працівникам, які мають необхідний рівень кваліфікації, що загалом є досить обмеженим. Продуктивність праці деяких працівників у державному секторі могла би бути вищою, ніж посадовий оклад, який вони отримують за шкалою заробітної плати, але державний сектор не може змінити шкалу заробітної плати. Внаслідок цього державний сектор часто застосовує практику надання додаткових пільг, таких як дешеве житло, доступ до субсидованих кредитів, соціальні пільги та, інколи, отримання неформальних платежів. Але, навіть якщо така практика дозволяє залучати кваліфіковані кадри, її результатом є відсутність прозорості.

Чи означає це, що, якщо «хлист продуктивності праці» не спрацьовує у приватному секторі, він може бути ефективним у державному секторі? Ті, хто виступає за підвищення заробітної плати як засобу скорочення масштабів корупції та залучення кращих кадрів, казатимуть, що саме так. Але розділ 2 свідчить, що на агрегованому рівні саме державний сектор страждає від перевищення темпами зростання заробітної плати темпів підвищення продуктивності праці. Таким чином, якщо цей аргумент може бути правильним, коли йдеться про окремі посади, у масштабі всього державного сектора він видається неприйнятним. Проблема полягає у тому, що державному сектору необхідно створити фіскальний простір для зміни своєї політики у галузі оплати праці та забезпечити собі можливість залучення висококваліфікованих працівників. Збільшення всієї шкали заробітної плати в цілому досягти цього не дозволить. Замість цього потрібно скоротити штати державного сектора та одночасно диференціювати заробітну плату для висококваліфікованих кадрів (див. також Reid and Orca, 2007). Це потребуватиме комбінації секторальних реформ, включаючи у міністерствах охорони здоров'я, освіти та інших галузевих міністерствах, та реформи державної служби для перегляду шкали заробітної плати та перегляду політики всього державного сектора у галузі людських ресурсів. Такий порядок денний видається непростим, і здійснити його швидко буде неможливо. Тому необхідно, щоб заробітна плата у державному секторі зростала дещо повільніше, ніж сукупна прибуткова частина бюджету. Це дозволить вивільнити кошти для необхідних інвестицій, як фізичних, так і організаційних, і відповідно зробити державний сектор більш ефективним і конкурентоспроможним. З точки зору такої перспективи заробітна плата в Україні не є занадто низькою, але фонд заробітної плати державного сектора, можливо, вже видається занадто великим.

## Бібліографія

Reid, Gary and Jana Orca (2007), “Human Resource Management Issues in ECA Countries”, World Bank, Human Resource Development Network, *mimeographed*.

EBRD (2000, 2006), Transition Report, *var. issues*, Oxford University Press, Oxford and London.

IMF (2006), Article IV Consultations Staff Report, Selected Issues Paper No. 2

World Bank (2006), “Creating Fiscal Space for Growth. A Public Finance Review”. Vol. 1, Washington, 2006.

World Bank (2005), “Jobs Study”. Vol. 1, Washington, 2005.

World Bank (2007), “The Sources of Productivity Growth in Transition”. Regional Flagship Study, ECA Region, The World Bank, Washington, *forthcoming*.

Bartelsmann, Haltiwanger and Scarpetta (2004),....

Zettelmeyer and Krajnak (1999), ...

Gorodnichenko, ... and ... Peter (2006), “...”

*Переклад Вишневського С.М.*