

Література

1. Сприяння сталому економічному зростанню в Україні / За ред. Штефана фон Крамона-Таубаделя, І.Акімової. — К.: Альфа-Принт, 2001. — 342 с.

2. Волков О. І., Денисенко М. П., Гречан А. П. та ін. Економіка та організація інноваційної діяльності: Підручник (третє видання). — К.: Центр навчальної літератури, 2007. — 662 с.

3. Лукьянченко Н. Д., Муровец Н. Е. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия. — Донецк: ООО «Лебедь», 2003. — 178 с.

4. Чумаченко М. Г. До проблеми поєднання державного регулювання і ринкової саморегуляції // Економіка України. — 2006. — № 8. — С. 79—81.

Стаття надійшла до редакції 12.06.2008

УДК 311.21:341.1

І. В. Луняк, здобувач кафедри статистики,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ТА ДИНАМІКИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

В статті науково обґрунтовано методологічні підходи до оцінювання рівня заробітної плати, його співвідношення з розміром мінімальної оплати праці. Представлено загальні тенденції заробітної плати на ринку праці України.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: оплата праці, заробітна плата, мінімальна заробітна плата.

Однією з найважливіших проблем сьогодення залишається досягнення суспільно прийнятого рівня, структури, диференціації доходів від трудової діяльності, передусім заробітної плати. Низький рівень трудових доходів та їх невиправдана диференціація, особливо на регіональних ринках праці, неминуче призводить до кризи мотивації трудової діяльності, наслідком якої стає низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу країни, зниження ролі праці та її повне чи часткове виключення з основних життєвих цінностей, напруга на ринку праці країни. Незадовільним залишаються міжгалузеві та міжрегіональні співвідношення у рівнях заробітної плати.

Сьогодні українське законодавство приділяє значну увагу питанням організації оплати праці. При цьому заробітна плата вважається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником економічного господарювання.

Суспільством на заробітну плату покладено значні функції щодо розвитку та вдосконалення робочої сили людини — відтворювальну і стимулюючу, але заробітна плата в Україні має один із найнижчих рівнів серед країн з перехідною економікою. Вона не несе ніякої репродуктивної функції (мається на увазі відтворення робочої сили) і в більшості секторів економіки не забезпечує елементарного прожиткового мінімуму. Крім того, стимулююча роль заробітної плати у процесі ринкового перетворення залишається незначною, хоча і має в останні роки тенденцію до зростання.

Зазначимо, що зростання інфляції та відсутність раціонального і зваженого регулювання заробітної плати призвели до значного скорочення реальної заробітної плати. У той час, як ціни внутрішнього ринку України на більшість товарів досягли світового рівня, ціна робочої сили у 8—10 разів нижча за середньосвітову. Здійснювана в останні роки в Україні економічна політика була спрямована переважно на фінансову стабілізацію, послаблення бюджетної кризи. Але в ній не приділялося достатньої уваги оцінюванню співвідношення між безробіттям і інфляцією, між мінімальною і середньою заробітною платою, між мінімальною і медіанною заробітною платою, що ускладнює формування механізму активізації трудової діяльності.

Упродовж ринкового реформування в Україні до недавнього часу спостерігалася тенденція до послаблення трудової мотивації. Основна частина цього полягає в тому, що економічні реформи не сприйняли послабленню, а тим більше подальше відчуження від праці як діяльності, наближення працівника до привласнення. Цього не можна зробити, не наділивши працівника власністю, причому мова йде не про власність на засоби виробництва. В умовах висококонцентрованого виробництва це неможливо. Світовий досвід свідчить, що на індустріальному етапі розвитку суспільства власниками засобів виробництва у їх класичній приватній формі можуть бути 5—6 % населення, тоді як 80 % і більше працюють за наймом.

У країнах із розвинутою ринковою економікою близько 80 % населення складають середній клас, тобто клас власників. Зрос-

тання чисельності середнього класу в розвинутих країнах свідчить про те, що активно іде процес поєднання робочої сили із засобами виробництва, а це сприяє зростанню трудової мотивації. У нашій країні у процесі ринкового реформування мотивація праці знизилась, бо сама праця перестала бути джерелом прийняттого існування. Відсутність прийняттого чи більш високого аніж ринкове привласнення, призвело до поглиблення відчуження від праці як діяльності і від її результатів.

Означені проблеми вимагають теоретичного осмислення, узагальнення досвіду ринкової трансформації праці, врахування соціально-економічної дійсності, досвіду попередніх економічних реформ та закономірностей світового розвитку, ґрунтовного аналізу заробітної плати як індикатора зрілості ринкових відносин.

У стратегії соціально-економічного розвитку України на 2004—2011 рр. значний акцент зроблено на підвищення заробітної плати, як важливого фактору реалізації інвестиційно-інноваційної моделі розвитку. Висока оплата праці, наближення її до вартості робочої сили — гарантія мотивації трудової діяльності, підвищення ролі праці, зниження соціальної напруги на регіональних ринках праці. В прогностичних оцінках середньомісячної заробітної плати очікується її зростання на 6,9—10,1 % у середньому за рік, особливо в найближчі роки та під кінець 2009—2011 рр.

Безумовно науковий інтерес представляють також прогностичні розрахунки рівня заробітної плати в регіонах країни, оскільки в умовах сьогодення спостерігаються високі міжрегіональні відмінності у рівнях заробітної плати. А це, в свою чергу, створює соціальну напругу в регіонах. Виникають складні проблеми у забезпеченні національних стандартів рівня життя населення окремих регіонів, у подоланні бідності та становленні середнього класу в країні.

Важливість даної проблеми посилюється тим, що при встановленні рівня мінімальної та середньої заробітної плати необхідно орієнтуватись на мінімальний споживчий бюджет. Крім того, розмір мінімальної заробітної плати має поступово підвищуватись до рівня прожиткового мінімуму з урахуванням економічних показників розвитку національної економіки, покладених чинним законодавством в основу формування мінімальної заробітної плати.

Вивчення проблем організації оплати праці, мотивації трудової діяльності, розробкою конкретних засобів, методів, механізмів, які активізують її, займаються провідні українські вчені:

Д. Богиня, А. Колот, С. Бандур, О. Крушельницька, А. Калина, Н. Лук'янченко та ін.

Але питання статистичного оцінювання рівня заробітної плати, встановлення основних соціальних стандартів і гарантій потребують подальших наукових досліджень [1].

Актуальність вирішення цих задач підсилюється тим, що Україна повинна переорієнтувати систему управління економікою від командно-адміністративної до ринково орієнтованої. В країні продовжуються процеси формування і становлення ринків праці, капіталу, товарів, фінансів, послуг тощо. На жаль, зазначений процес відбувається в надзвичайно складних соціально-економічних умовах. Спад виробництва у промисловості, сільському господарстві та інших видах економічної діяльності у значній мірі призвели до відчутного зниження життєвого рівня населення. У зазначених умовах тема заробітної плати, розуміння її сутності та функцій є надзвичайно актуальними. Актуальність теми підсилюється тим фактором, що заробітна плата на сучасному етапі залишається для населення нашої країни головним джерелом доходів та підтримки життєвого рівня, адже оплата праці в сукупності доходів займає найбільшу питому вагу — в середньому 55—60 %.

Заробітна плата є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать можливості розвитку економіки взагалі. Заробітна плата виступає як один із основних регуляторів ринку праці, а співвідношення мінімальної заробітної плати до її середнього рівня — орієнтиром для встановлення державних соціальних стандартів та гарантій в країні [2].

Цьому важливому питанню не приділяється належна увага, хоча стає зрозумілим, що її низький рівень у країні призводить до негативних наслідків — прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці, бідності більшості населення.

У пріоритетних напрямках та в завданнях Міністерства праці та соціальної політики України на 2008 р. першочергова увага приділяється підвищенню рівня заробітної плати [3]. І, перш за все, це стосується підвищення мінімальної заробітної плати та встановлення її диференційованих розмірів. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за 2007 р. зросла на 27,9 % і становила 1351 грн, а реальна заробітна плата зросла на 12,5 %. Мінімальна заробітна плата підвищилась з 76,2 % (400 грн) до 81,0 % (460 грн) прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Відпо-

відно до 2006 р. у 2007 р. заробітна плата зросла на 29,7 %, що стосується індексу реальної заробітної плати, то в 2007 р. він становив 112,5 %. На січень 2008 р. мінімальна заробітна плата в Україні становила 515 грн, тоді як прожитковий мінімум для працездатних осіб складав 633 грн. На 2009 р. прогнозується рівень мінімальної заробітної плати у 700 грн, що буде відповідати прожитковому мінімуму для працездатних осіб [4].

Зазначимо, що для міжнародних порівнянь важливий не абсолютний розмір мінімальної заробітної плати, а її співвідношення до середньої заробітної плати*. Від цього співвідношення залежить відсоток працюючих, які будуть отримувати заробітну плату в мінімальному розмірі. Розраховані індекси Кейтца є реальною базою, на яку можуть спиратися органи державного регулювання при встановленні державних соціальних стандартів і гарантій населення [5]. Зазначимо, що в країнах, які встановлюють мінімальну заробітну плату як шляхом переговорного процесу, так і шляхом законодавства, в якості знаменника вищезазначеного співвідношення застосовують медіанну заробітну плату. Причому, як правило, порівнюють виключно базову заробітну плату, тобто зарплату без врахування понаднормових виплат і будь-яких премій. Зауважимо, що рівень мінімальної заробітної плати по відношенню до медіанної суттєво відрізняється в різних країнах. Цей показник дуже високий у країнах Західної Європи, де він складає 50—70 % від медіанної заробітної плати.

У цих країнах органи управління використовують зазначені співвідношення як один з ефективних інструментів подолання бідності. Найвищі значення індексу Кейтца належать Італії (до 80 %) та Норвегії (до 70 %), значно нижче середніх оцінок цей показник в Іспанії (30 %), а інші країни займають проміжне положення. Так, у США індекс Кейтца складає приблизно 33 %. Останні місця за відносним рівнем мінімальної заробітної плати складають такі країни, як Республіка Корея, Мексика та Туреччина. Треба відмітити, що в країнах, які розвиваються, рівень мінімальної заробітної плати значно нижче, ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою. У Мексиці, Уругваї, Індії основним методологічним підходом до встановлення рівня мінімальної заробітної плати є його співвідношення з середньою заробітною платою, а не з медіанною. Такі країни, як Уругвай, Болівія, Бразилія, Аргентина, Чилі, мають найменші значення індексу Кейтца (від 19 % до 35 %). Звертає увагу на себе той факт, що країни, які

* Індекс Кейтца (Kaitz index).

знаходяться на низькому рівні економічного розвитку, встановлюють, як правило, високу мінімальну заробітну плату, а країни, які знаходяться в умовах економічного зростання, утримують розмір мінімальної заробітної плати на низькому рівні.

Що стосується України, то в 2007 р. індекс Кейтця склав 34 %. Цей показник у порівнянні з 2003 р. (44 %) зменшився на 10 в.п., що свідчить про неадекватно встановлену мінімальну заробітну плату і негативні тенденції на ринку праці України по відношенню до встановлення високої ціни праці, головних пріоритетів формування економіки, зверненої до людини.

Крім України, різке зниження цього показника було зафіксовано в Нідерландах, Португалії і в країнах Південної Європи. Зниження індексу Кейтця відбувалося у зв'язку зі штучним підтягуванням цього показника в порівнянні з загальним зростанням середньої заробітної плати. Тенденції до зниження значення цього показника можна пояснити тенденцією зменшення частки мінімальної заробітної плати у виробничих витратах. У багатьох європейських країнах були прийняті закони, які дозволяли роботодавцям зменшувати виплати у фонди соціального страхування для отримувачів мінімальної заробітної плати.

Зазначимо, що між рівнем мінімальної оплати праці та процедурою його встановлення є значна кореляція. За виключенням Франції, найбільша мінімальна заробітна плата існує в країнах, де її рівень визначається в національних або галузевих угодах. Причому, досягнуті угоди між соціальними партнерами (роботодавці, наймані робітники, Уряд), як правило, розповсюджуються на всіх зайнятих трудовою діяльністю.

Як засвідчили міжнародні порівняння, індекс Кейтця вище для молоді та жінок. Так, у Республіці Корея цей показник дорівнює 21 % для чоловіків і 35 % для жінок, для низько кваліфікованої робочої сили рівень цього показника вище. Це пояснюється тим, що значення співвідношення залежить від знаменника, який у даних випадках дуже низький. Така ситуація актуальна і для України, оскільки існують значні гендерні відмінності в оплаті праці та суб'єктивне відношення до молодих працівників. Низький рівень співвідношення мінімальної заробітної плати до середнього рівня в Україні можливо пояснити багатьма чинниками і, перш за все, структурою економіки, зокрема часткою галузей, що використовують некваліфіковану робочу силу, ступенем диференціації заробітної плати як по відношенню до жінок, так і молоді, часткою підприємств малого і середнього бізнесу тощо.

Значна диференціація заробітної плати в Україні в останні роки як і в минулому визначається видами економічної діяльності. Найбільший її рівень у 2005 році спостерігався у працівників фінансової сфери, авіаційного транспорту та виробництво коксу, продуктів нафтопереробки (у 2 рази перевищував середній рівень по економіці в цілому). Але не дивлячись на збільшення обсягів фінансування бюджетної сфери в Україні, рівень оплати працівників закладів освіти, охорони здоров'я та культури залишається нижчим середнього значення показника в економіці на 21—36 %. Кожен третій працівник цього виду економічної діяльності отримав заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму працездатної особи. Це свідчить про низьку вартість робочої сили у видах економічної діяльності, що забезпечують надання соціально важливих послуг населенню України. Таким чином, існуюча диференціація розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності є одним із чинників регіональної диференціації.

Структура найманих працівників за розмірами заробітної плати свідчить про наявність значної міжгалузевої диференціації та відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у сфері послуг, так і виробництва. Значна диференціація спостерігається у виробничих видах діяльності. Якщо на підприємствах з виробництва коксу та продуктів нафтопереробки три четверті працівників (72,7 %) отримали заробітну плату більше 1000 грн, то на підприємствах текстильної промисловості та пошиття одягу, виробництва шкіри та шкіряного взуття таких працівників було тільки 15 %.

Зазначимо, в економіці країни рівень заробітної плати практично визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується під впливом загальноновизнаних світовою практикою чинників, яким є кількість, якість та результати праці.

Результати проведеного дослідження дозволяють зробити висновок про поліпшення ситуації з оплатою праці в країні. Визначені тенденції заробітної плати на ринку країни праці підкреслюють її позитивні зрушення. Проте, рівень оплата праці в Україні залишається невисоким порівняно з країнами ЄС. На думку відомого фахівця Ентоні Гідденса в Україні необхідно «намагатись встановити такий мінімальний рівень заробітку, щоб ніхто з працівників не жив у бідності (working poor)». Вирішення цієї складної задачі сприятиме побудові в Україні такої соціальної моделі, яка забезпечить «кожній людині пристойне робоче місце з зарплатою, яка перевищує мінімальну» [6].

Література

1. Бараник З. П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка. — К.: КНЕУ, 2007. — 370 с.
2. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід: Навч. посіб. / За ред. Н. С. Власенко, Н. В. Григорович, Н. В. Рубльової. — К.: ТОВ «Август Трейд», 2006. — 320 с.
3. Пріоритетні напрями та завдання Міністерства праці та соціальної політики України на 2008 рік. — К.: Міністерство праці та соціальної політики України, 2008 р. — 29 с.
4. Підсумки соціального розвитку у 2007 році: Основні соціальні стандарти та гарантії. — К.: Міністерство праці та соціальної політики України, 2008 р. — 17 с.
5. Вишневак Н. Т. Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР // Труд за рубежом. — М.: 2006. — С. 38—55.
6. Гідденс Е. Майбутнє європейської соціальної моделі / Фонд ім. Фрідріха Берта, Регіональне представництво в Україні та Білорусі. — К.: Заповіт, 2006. — 56 с.

Стаття надійшла до редакції 18.04.2008

УДК 311.213:368.51

О. В. Войтко, здобувач кафедри статистики,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

В статті розглянуто проблеми управління ризиками в сільському господарстві, викладено методи оцінювання збитків врожаю сільськогосподарських культур при настанні страхових випадків. Представлено практичний досвід роботи Українського сільськогосподарського страхового пулу по визначенню збитків при страхуванні врожаю сільськогосподарських культур у 2005—2008 рр.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: сільське господарство, ризики, страхові випадки, аграрний сектор, страхування ризиків.

На сучасному етапі розвитку сільського господарства України, коли в основному завершено перехід до приватної форми господарювання, на перший план виходять завдання розбудови інфраструктури аграрного ринку. Важливим елементом цієї інфраструктури має стати система фінансово-кредитного забезпечення, зокрема, система страхування сільськогосподарського виробництва.