

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ВИРОБНИЦТВА

О. С. Єпішев

Рівень заробітної плати в сільському господарстві є найнижчим порівняно з іншими галузями народного господарства, а це призводить до трудової міграції, безробіття, поглиблення демографічної кризи на селі, оскільки заробітна плата неспроможна забезпечити працівникам сільськогосподарських підприємств умови для нормальної життєдіяльності, сприяти підвищенню продуктивності праці й зацікавленості у результатах виробничої діяльності. Тому одним із пріоритетних напрямів соціальної політики на селі повинно бути вирішення питань, пов'язаного із реформуванням оплати праці – основного чинника мотивації високоєфективної праці. Наявність різних форм власності та господарювання в аграрному секторі, специфіка сільськогосподарської праці вимагають особливих підходів до організації оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.

Питанням організації оплати праці в аграрному секторі економіки присвячені дослідження О. Бугуцького, О. Багрової, В. Вітвіцького, В. Дієсперова, І. Здоровцова, Е. Кулик, М. Малика, М. Масхми, З. Метельської, О. Онищенко, В. Павленко, Л. Червінської, О. Шкільова, Г. Шуріна, В. Юрчишина, В. Юдіної та інших учених. Вони обґрунтували необхідність реформування оплати праці в сільськогосподарських підприємствах і посилення мотивації до підвищення трудової активності працівників.

Метою статті є дослідження особливостей організації та оплати праці в аграрному секторі, аналіз існуючих проблем і пошук способів їх вирішення.

Специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що при її однакових витратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать і від погодно-кліматичних умов, від родючості землі, від сортів насіння.

Все це необхідно враховувати при застосуванні відповідних форм і систем стимулювання та оплати праці.

Оплата праці – це винагорода за працю, яку вкладає працівник у сільськогосподарське виробництво. В умовах ринкових відносин значно зростає роль нормування праці. За його допомогою можна оцінити трудовий внесок працівників з урахуванням кількості та якості, витраченої на виробництво певної продукції. Для цього необхідно застосовувати обґрунтовані нормативи часу, виробітку, обслуговування, точного обліку праці кожного працівника, обсягу виробленої ним продукції [1].

Рівень оплати праці в кожному сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від валового прибутку. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми та системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва, від нових економічних та трудових відносин.

Існуюча в сільгоспідприємствах оплата праці поділяється на основну та додаткову. Основна оплата праці – це винагорода, що являє собою заробіток, який нараховують за тарифними ставками, посадовими окладами, з урахуванням виробленої продукції, її кількості та якості. Додаткова оплата – це винагорода за працю понад установлені норми, за одержання понадпланового врожаю, за винахідливість, трудові успіхи (включає доплати, надбавки, компенсаційні виплати, премії) [1].

Питання оплати праці регулюється Законом України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці», законами України «Про сільськогосподарську кооперацію»; «Про селянське (фермерське) господарство», підзаконними та локальними нормативно-правовими актами.

Важливим завданням для кожного підприємства є своєчасне і правильне нарахування та виплата заробітної плати, швидкі зміни економічних умов управління. Нині сільськогосподарське виробництво в Україні є малоєфективним сектором економіки з низькою неконкурентоспроможністю.

Головним чинником такої ситуації є відсутність дійової системи мотивації продуктивності праці зайнятих у галузі трудівників. Неефективність діючої системи мотивації, крім усього іншого, зумовлена низькою ціною праці аграріїв (рис. 1).

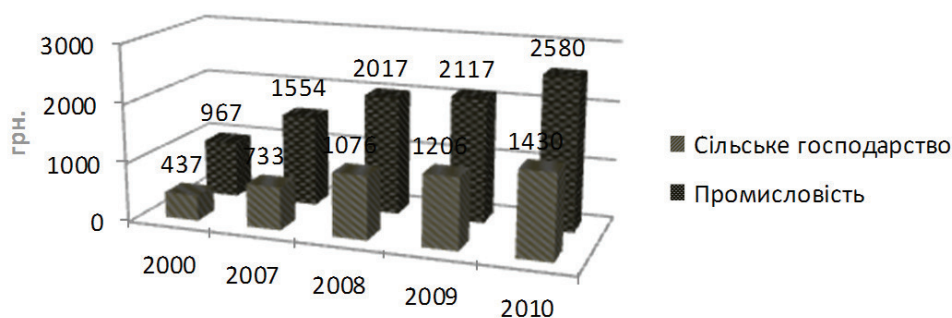


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати у сільському господарстві (авторська розробка за [2])

Аналізуючи причини низької ціни сільської робочої сили, слід визначити ряд факторів, по-перше, мізерність оплати праці, зумовлена неефективністю сільськогосподарського виробництва, нижчою його прибутковістю порівняно з іншими галузями. Серйозною проблемою підвищення заробітної плати є фінансові труднощі, що проявляються у нестачі оборотного капіталу. Крім того, підвищення заробітної плати стримується і через те, що це призведе до зростання собівартості сільськогосподарської продукції, яка і без того не відрізняється високою прибутковістю.

Неоднаковим є рівень оплати праці у сільськогосподарських підприємствах різних форм власності. Це пояснюється тим, що нижча ціна праці формується під впливом досить високої пропозиції робочої сили, а також відсутності жорсткого контролю за рівнем заробітної плати і своєчасністю її виплати з боку держави.

Останнім часом у сільському господарстві України через ряд причин спостерігається значний вплив робочої сили із села, особливо молоді.

Чинні нині в аграрному секторі системи оплати праці є мотиваційно слабкими, а

взаємозв'язок між заробітками працівників і результатами господарювання з року в рік слабшає. Рівень оплати праці майже не залежить від трудових зусиль працівників, а формується під впливом зовнішніх чинників (економічна ситуація в країні, інфляція, державне регулювання тощо).

Обов'язкова умова створення ефективної системи мотивації в сільському господарстві є встановлення раціонального співвідношення доходів від праці та власності, особливо для осіб, які є власниками земельних і майнових паїв і працюють на підприємстві. Наслідком вирішення цього питання є поліпшення ситуації на ринку праці, підвищення загального рівня привабливості сільськогосподарського виробництва для молоді [3].

Головним напрямом підвищення трудової мотивації є удосконалення форм і систем організації та оплати праці. Адже існуюча нині організація оплати праці робітникам аграрної сфери майже не відповідає ринковій економіці, тому її необхідно вдосконалювати. В результаті аналізу встановлена така схема стимулювання аграріїв у застосуванні різних систем оплати праці (рис. 2).



Рис. 2. Схема матеріального стимулювання працівників у реструктуризованих сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм [4]

Із вищенаведеної схеми випливає, що до провідних вітчизняних і зарубіжних систем оплати праці, які застосовуються в аграрному секторі економіки, належать: відрядна (акордно-преміальна система оплати праці, оплата праці від одержаного госпрозрахункового доходу, оплата праці від валового доходу тощо), погодинна (система оплати праці Раккера, система оплати праці Скенлона, система оплати праці Іпрошеар та ін.).

Принципово важливе значення при формуванні механізму мотивації праці матиме впровадження почасової оплати праці, яка повинна базуватися на обґрунтованих нормах, досконалий організації праці й увібрати в себе кращі елементи відрядної форми оплати праці. Почасова оплата праці на сільськогосподарських підприємствах може реалізовуватись у двох формах: фіксованій і заохочувальній. Причому велике значення слід надавати правильному визначенню тарифу. З огляду на це, необхідно розробити варіанти тарифної сітки для диференціації тарифних ставок при фіксованій і заохочувальній формах оплати праці. З метою наближення вітчизняної системи оплати праці

до кращих зразків країн розвинутої економіки слід здійснювати поступовий перехід до впровадження погодинної оплати праці [5].

У контексті аналізу ефективності матеріального стимулювання аграрної праці безперечний інтерес становлять рівень і динаміка продуктивності праці в галузі, порівняння її динаміки з темпами підвищення заробітної плати.

З огляду на проведені розрахунки (табл. 1) та побудовану діаграму (рис. 3), можна зробити висновок, що в Україні протягом декілька років помітною стала негативна тенденція перевищення темпів зростання середньомісячної заробітної плати порівняно з темпами збільшення продуктивності праці, причому розрив між цими показниками стає дедалі більшим.

Таке явище не є нормальним, бо воно повністю суперечить світовій практиці й теоретичним засадам економіки, адже свідчить про те, що формування механізмів оплати праці в Україні сьогодні реально не залежить від результатів діяльності економіки, керованість в управлінні продуктивністю праці втрачає

на. Нагальним завданням є підвищення ролі державного регулювання цих важливих макроекономічних пропорцій, адже ринкове саморегулювання виявилось неспроможним до такого регулювання та суттєвого зростання продуктивності праці й оплати праці.

Таблиця 1

Розрахунок динаміки продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати в аграрному секторі економіки України [2, с. 30, 32, 44]

Рік	Валова продукція сільського господарства (у порівняльних цінах 2005 р.; млн грн)	Кількість зайнятих, тис.	Продуктивність праці (ВВП у грн у розрахунку на одного зайнятого)	Середньомісячна заробітна плата (грн на штатного працівника)	Індекс продуктивності праці (у відсотках до 2005 р.)	Індекс середньомісячної заробітної плати в Україні (у відсотках до 2005 р.)
2005	92586	4006	23112	437	100	100
2007	88769	3485	25472	771	110	176
2008	103978	3322	31300	1101	135	252
2009	102093	3152	32390	1220	140	279
2010	100536	3116	32264	1467	140	336

Примітка: розраховано автором.

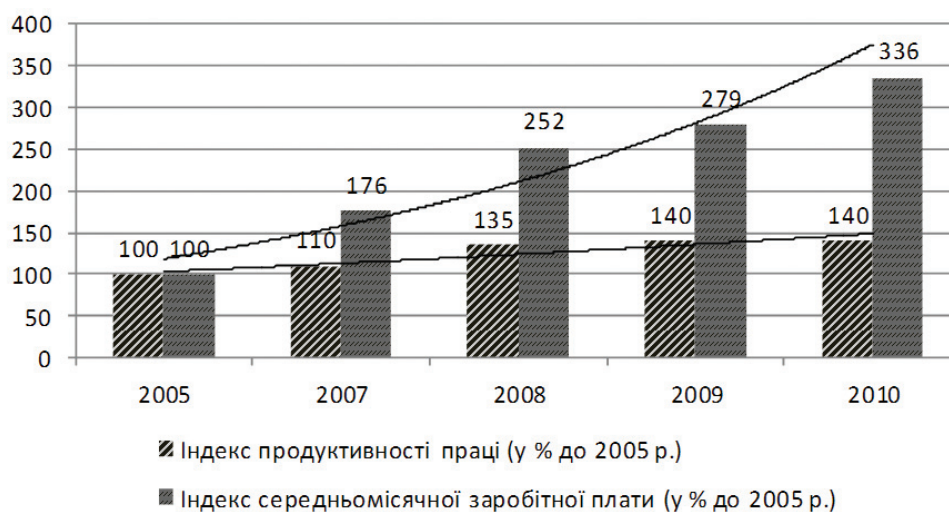


Рис. 3. Динаміка продуктивності праці і середньомісячної заробітної плати в аграрному секторі економіки України

Очевидно, що рішення існуючих проблем організації та мотивації сільськогосподарських працівників вимагає комплексного підходу та вжиття заходів як на державному рівні, так і на рівні конкретного сільськогосподарського підприємства. Необхідно провести підвищення ціни реалізації сільськогосподарської, поступове зменшення і подальше усунення диспаритету цін на сільськогосподарську продукцію; державна підтримка се-

редніх і великих підприємств за рахунок надання пільгового кредитування тим з них, які піклуються про оновлення своєї матеріально-технічної бази, зменшення податкового тягара на них. Також потрібно провести заходи щодо підвищення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, оптимізувати її міжгалузеву диференціацію та посилити рівень державного втручання до процесу формування валових витрат і собівартості продукції.

Підсумовуючи викладений вище матеріал, зробимо такі висновки:

- Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно до підвищення ефективності праці трудящих.

- Сучасний стан організації та рівень оплати праці в аграрному секторі є найнижчим з усіх галузей економіки. Рівень оплати праці майже не залежить від трудових зусиль працівників, а формується під впливом зовнішніх чинників. Діючі нині в аграрному секторі системи оплати праці є мотиваційно слабкими, тому для поліпшення стану матеріального стимулювання необхідно адаптувати погодинну систему оплати праці.

- Спостерігається негативна тенденція перевищення темпів зростання середньомісячної заробітної плати порівняно з темпами збільшення продуктивності праці, що потребує підвищення ролі державного регулювання цих явищ.

- Задля вирішення існуючих проблем в організації та мотивації сільськогосподарських працівників необхідно провести комплексний підхід з вжиття заходів як на державному рів-

ні, так і на рівні конкретного сільськогосподарського підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аграрне право України: підруч. для студ. юридичних спец. вищих закладів освіти / В. М. Гайворонський, В. П. Жушман, В. М. Корнієнко [та ін.]; за ред. В. М. Гайворонського та В. П. Жушмана. – Х.: Право, 2003. – 240 с.
2. Сільське господарство України: стат. зб. за 2010 рік / Державний комітет статистики України. – К., 2011. – 374 с.
3. Майданевич П. Организация и основные направления совершенствования системы оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях Крыма / П. Н. Майданевич, А. Н. Латанская // Культура народов Причерноморья. – 2009. – № 171. – С. 146–148.
4. Клокар О. О. Удосконалення матеріального стимулювання працівників аграрного сектора економіки [Електронний ресурс] / Клокар О. О. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/9_DN_2010/Economics/59923.doc.htm. – Назва з екрана.
5. Спесівцев А. Л. Формування системи мотивації та оплати праці в сільському господарстві / А. Л. Спесівцев // Продуктивність агропромислового виробництва. – 2011. – № 19. – С. 146–148.

УДК 331.101.6:339.37

АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В. В. Максюта

В умовах ринкової економіки висока ефективність праці працівників на підприємствах роздрібною торгівлі зазвичай залежить від розроблених систем і чинників, спрямованих на збільшення продуктивності праці тому виникає нагальна потреба в дослідженні аспектів

підвищення продуктивності праці в контексті ефективного управління персоналом.

Значний вклад у дослідження проблеми управління продуктивністю праці зробили Л. Абалкін, В. Адамчук, А. Амосов, Д. Богиня, І. Бондар, І. Герчикова, В. Гупалов,