

УДК 631.1:331.108

К. О. Малюченко,
аспірант, Полтавська державна аграрна академія

ЕФЕКТИВНІСТЬ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНІ

K. Maliuchenko,
doctoral student, Poltava State Agrarian Academy

EFFECTIVENESS OF MATERIAL INCENTIVES TO AGRICULTURAL ENTERPRISES IN UKRAINE

У статті проаналізовано проблеми матеріального стимулювання працівників аграрних підприємств України та динаміка заробітної плати впродовж 2001—2015 рр. Рівень оплати праці сільськогосподарських робітників протягом тривалого періоду залишався найнижчим в економіці. А це, в свою чергу, знижувало мотивацію працівників, що негативно впливало на діяльність всього підприємства. У статті наведено проблеми матеріального стимулювання працівників, причини низької ціни робочої сили у сільському господарстві. Проаналізовано сучасну модель матеріального стимулювання праці. Звертається увага на невідповідність між темпами росту заробітної плати та продуктивністю праці в аграрних підприємствах.

The article analyzes problems of material incentives for workers of agricultural enterprises in Ukraine and wage dynamics during 2001—2015. The level of wages agricultural workers for a long period remained the lowest in the economy. This reduces the motivation of workers, and this adversely affects the operation of the entire enterprise. In the article show the problem of material incentives for workers causes of low labor costs in agriculture and current model of financial incentives work. Also mentions the differentiation between the rate of growth of wages and productivity in agricultural enterprises.

Ключові слова: матеріальне стимулювання, мотивація, заробітна плата, продуктивність праці, динаміка.

Key words: incentives, motivation, wages, labor productivity, dynamics.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Дослідження проблем матеріального стимулювання в аграрному секторі економіки обумовлено змінами в системі управління персоналом сільськогосподарських підприємств, удосконаленням умов праці, відтворення потенціалу трудових колективів, зміною характеру праці та покращенням показників виробництва загалом. Недостатня мотивація у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням проблем розвитку сільського господарства, матеріального стимулювання,

заробітної плати та продуктивності праці присвячено дослідження таких відомих українських вчених, як В. Дієсперов, В. Бортник, В. Лишиленко, С. Бандур, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Л. Молдован, М. Орлатий, О. Павловська, Б. Пасхавер, В. Рябоконт, П. Саблук, О. Шубравська, В. Юрчишин, К. Якуба та ін., а також зарубіжних учених А. Моріса, Дж. М. Кейнса, В. Гімпельсона, Р. Капелюшнікова, Т. Базиленко, Д. Стребкова, П. Петракова та ін. Проте стимулювання праці як основний елемент мотиваційного механізму має постійно переглядатися відповідно до існуючих умов праці, конкуренції та підприємницьких цілей.

МЕТА СТАТТІ

Головною метою цієї роботи є визначення ефективності матеріального стимулювання працівників, зайнятих в аграрному секторі та аналіз динаміки рівня середньомісячної заробітної плати.

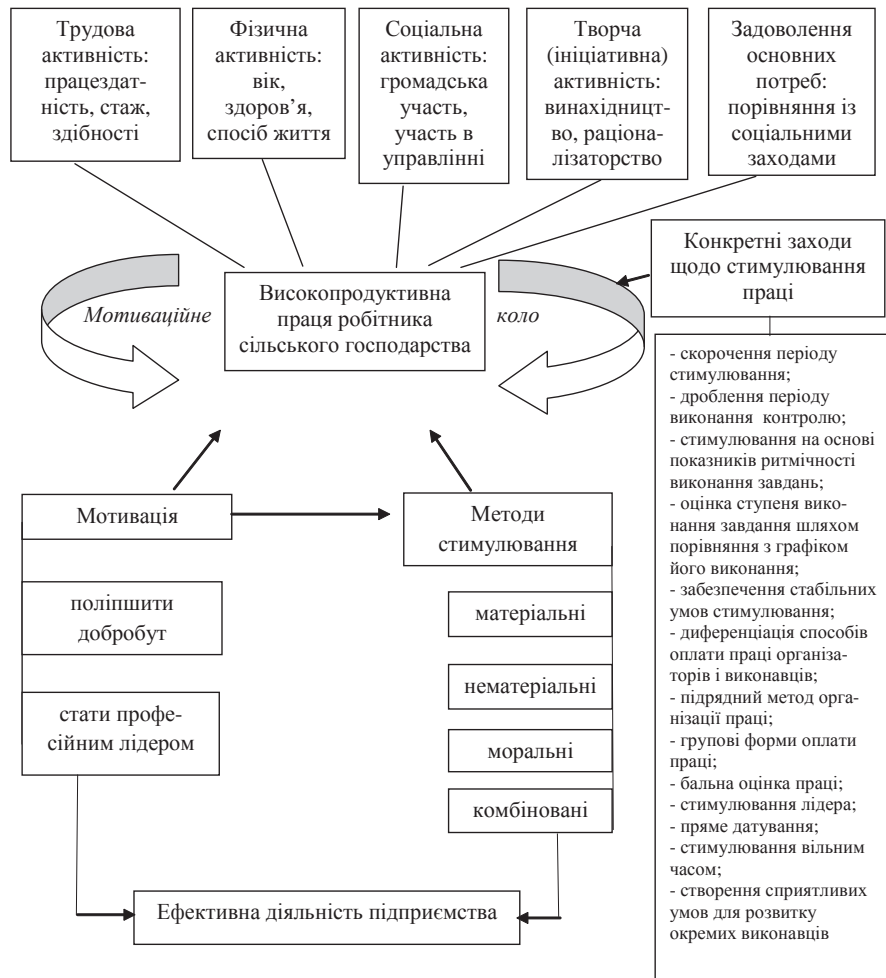


Рис. 1. Дія механізму матеріального стимулювання праці

Джерело: розроблено автором на основі [9].

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Мотивація, якщо абстрагуватися від її внутрішньоособистісної детермінованості, є наслідком використання суб'єктами управління сукупності матеріальних і нематеріальних стимулів, об'єднаних у систему стимулювання.

Серед матеріальних стимулів праці в сільському господарстві провідне місце займає заробітна плата, ринковий механізм формування якої визначається попитом і пропозицією на ринку робочої сили з урахуванням об'єктивно необхідних умов її відтворення.

Деякі, об'єктивно притаманні ринковій економіці риси, негативно впливають на формування ціни праці, що сприяло створенню в багатьох країнах робітничих об'єднань з метою впливу на уряди і спонукання їх до розроблення заходів регулювання умов праці, захисту працівників від свавілля роботодавців і гарантування певного рівня оплати праці. Наслідком діяльності профспілкових та робітничих рухів стали унормування робочого часу, вимоги щодо

техніки безпеки і введення відповідальності роботодавців за її порушення, гарантування вихідних, відпусток і мінімальної заробітної плати, а також пенсійне забезпечення найманих працівників. Ці соціальні завоювання стали чи не найвизначальнішими прикметами XIX—XX ст. і створили надійну основу для унормування взаємин між роботодавцями та найманими працівниками [5].

Стрімкість змін базових економічних підвалин в Україні привела до порушення існуючого соціального порядку, заснованого на принципах етатизму, але, на жаль, викликала до життя нові соціальні взаємодії, джерелом яких є суперечливість інтересів, змагальність і конфлікт.

Унаслідок цього поведінка роботодавців по відношенню до найманих працівників набуває опортуністичного характеру, що проявляється у повсюдному порушенні прав працівників.

Так, відсутність колективних договорів у частині аграрних підприємств, заниження в них або недотримання норм щодо рівня оплати

Таблиця 1. Відношення середньомісячної заробітної плати працівника, зайнятого в сільському господарстві до мінімальних соціальних гарантій в Україні, 2001—2015 рр.

Рік	Мінімальна зарплата, грн.	Прожитковий мінімум для осіб працездатного віку, грн.	Середньомісячна зарплата 1 штатного працівника грн.	Середньомісячна зарплата 1 працівника у с-г, грн.	Відношення зарплати працівника, зайнятого в с-г, (%) до		
					заробітної плати		прожиткового мінімуму
					середньої	мінімальної	
2001	118,00	311,30	311,33	151,00	48,5	127,8	48,5
2002	165,00	365,00	376,38	177,00	47,0	107,3	48,5
2003	205,00	365,00	462,27	210,10	45,4	102,5	57,6
2004	237,00	386,73	589,62	295,12	50,0	124,5	76,3
2005	332,00	453,00	806,19	414,97	51,5	125,0	91,6
2006	400,00	505,00	1041,44	552,87	53,1	138	109,5
2007	460,00	633,00	1351,00	733,00	54,2	159,3	115,8
2008	545,00	669,00	1806,00	1076,00	59,6	197,4	160,8
2009	744,00	744,00	1906,00	1206,00	63,3	162,1	162,1
2010	922,00	922,00	2239,00	1430,00	63,9	155,1	155,1
2011	1004,00	1004,00	2633,00	1800,00	68,3	179,2	179,2
2012	1134,00	1134,00	3026,00	2023,00	66,9	178,4	178,4
2013	1218,00	1218,00	3282,00	2269,00	69,1	186,3	186,3
2014	1218,00	1218,00	3480,00	2476,00	71,1	203,3	203,3
2015	1378,00	1218,00	4343,00	2925,00	67,3	212,3	212,3

Джерело: розраховано автором на основі [6; 10].

праці, порушення міжрозрядних та міжкваліфікаційних співвідношень, відсутність належної структури заробітної плати зумовили найскладнішу проблему сучасного сільського господарства — протягом значного періоду часу рівень заробітної плати в галузі залишається найнижчим в економіці України.

У системі матеріального стимулювання працівників сільського господарства окреслився ряд проблем, які потребують швидкого розв'язання задля забезпечення соціальної стабільності:

- ігнорування індивідуальних особливостей кожної людини, внаслідок чого керівник не спроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці робітників;
- неврахування природно-кліматичних умов праці при нормуванні та оплаті праці;
- порушення залежності між оплатою та конкретними результатами роботи працівників структурних підрозділів підприємства;
- неврахування особливості праці в аграрному секторі (ненормований час роботи) [2, с. 87].

Сучасна модель матеріального стимулювання праці як набір принципів та факторів, тісно взаємопов'язаних між собою, має створювати передумови для спонукання робітників підприємства до високопродуктивної діяльності (рис. 1).

Кожна із таких складових виконує певну функціональну роль, а в сукупності і єдності дій вони забезпечують ефективне функціонування підприємства.

Низький рівень оплати праці в сільському господарстві є загальносвітовою закономірністю. В багатьох країнах також спостерігається

більш низький рівень заробітної плати аграріїв порівняно із її загальним рівнем по суспільному господарству і рівнем заробітної плати в обробній промисловості. Наприклад, у Великій Британії у 2004 р. зарплата в сільському господарстві відставала від зарплати у промисловості на 30 %, в Китаї — на 42 %, у Німеччині — у 2 рази [1, с. 197].

Серед причин низької ціни сільської робочої сили слід назвати:

- порівняно нижчу віддачу на капітал у сільському господарстві;
- відносно стабільний внутрішній попит на сільськогосподарську сировину;
- слабку цінову еластичність попиту на сировину;
- незначну долю доданої вартості у виробленій продукції;
- нижчу, ніж у промисловості, кваліфікацію працівників [4, с. 264].

Унаслідок цього, питома вага витрат на оплату праці у валовій доданій вартості сільського господарства хоча й поступово зростає, однак залишається нижчою, ніж у цілому по економіці України.

Серйозною перепоною зростання заробітної плати в аграрних підприємствах є їх фінансові труднощі, пов'язані із нестачею оборотних коштів, що ускладнює своєчасність виплати заробітної плати. Підвищення заробітної плати стримується й через існування хибної думки про те, що буцімто це може призвести до суттєвого зростання собівартості сільськогосподарської продукції.

У цілому динаміка рівня середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві впродовж 2001—2015 рр. є позитивною. Її зро-

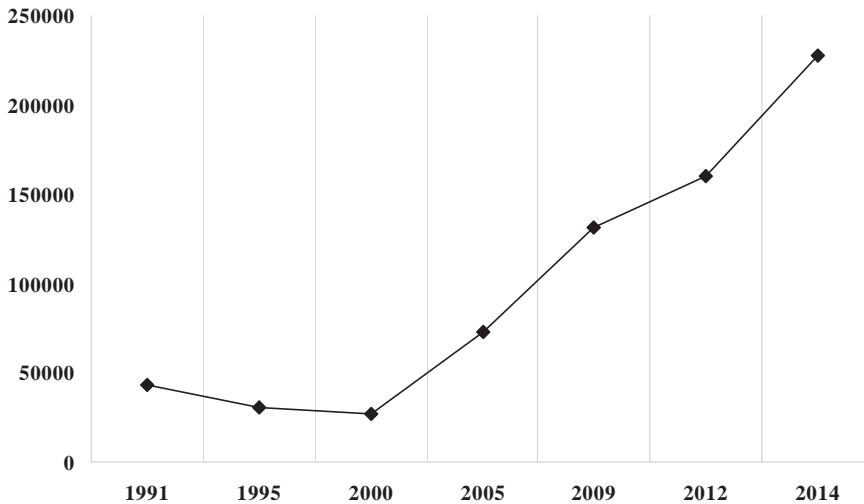


Рис. 2. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах України (на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві, у постійних цінах 2010 р.), 1991–2014 рр; грн.

Джерело: розраховано автором на основі [10].

стання відбувалося як відносно середнього рівня оплати в суспільному господарстві, так і відносно мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, що є позитивним моментом, оскільки значна частина працівників сільськогосподарських підприємств (12,7%) у 2012 р. отримувала заробітну плату меншу за прожитковий мінімум (до 1134 грн.), а заробітна плата 45,5% із них була в межах 1005–1500 грн. (табл. 1).

Протягом 2001–2015 рр. в Україні помітною стала тенденція до більш швидкого росту заробітної плати порівняно із підвищенням продуктивності праці, причому розрив між цими показниками дедалі зростає.

У контексті аналізу ефективності матеріального стимулювання аграрної праці беззаперечний інтерес становлять рівень та динаміка продуктивності праці, її порівняння з темпами росту заробітної плати в галузі. Варто зазначити, що динаміка продуктивності праці на сільськогосподарських підприємствах також є позитивною (рис. 2).

Очевидно, що підвищення зарплати здійснюється сільськогосподарськими підприємствами попри порівняно повільніший ріст продуктивності праці. Водночас це виправдано з огляду на відставання величини заробітної плати від середньої по народному господарству і низьку платоспроможність селян. Імовірно, в найближчій перспективі тенденція випередження темпів росту оплати праці порівняно з її ефективністю зберігатиметься. Однак зрозуміло, що збільшення рівня заробітної плати повинно мати наукове обґрунтування та забезпе-

чуватися підвищенням ефективності праці.

Таким чином, зміни, які відбулися у системі оплати праці в Україні протягом усього періоду незалежності, мали для галузі сільського господарства як негативні, так і позитивні наслідки.

До позитивних зрушень у матеріальному стимулюванні аграріїв можна віднести:

— сталу тенденцію до зростання як номінального, так і реального рівня заробітної плати;

— наближення, а згодом і перевищення її рівня відносно мінімальних соціальних гарантій;

— скорочення заборгованості із заробітної плати;

— зменшення обсягів натуральної оплати праці в загальному фонді заробітної плати;

— удосконалення системи оплати праці в підприємствах з точки зору врахування трудового вкладу кожного працівника.

Водночас нагальними проблемами матеріального стимулювання аграріїв залишаються:

— низький рівень заробітної плати, порівняно з її середнім рівнем в економіці країни;

— нерегулярність і несвоєчасність її виплати;

— неврегульованість питань соціального забезпечення сільських мешканців, що отримують дохід від самозайнятості;

— поширення сезонного характеру виплат заробітної плати найманих працівників;

— тінізація заробітної плати, що унеможливає точність встановлення доходів найманих працівників;

— більш помітний зв'язок розміру заробітної плати із доходом підприємства, ніж із трудовим вкладом конкретного працівника, що суттєво знижує мотивацію.

— більш помітний зв'язок розміру заробітної плати із доходом підприємства, ніж із трудовим вкладом конкретного працівника, що суттєво знижує мотивацію.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

На рівні сільськогосподарського підприємства доцільно вжити заходів для збільшення частки оплати праці в собівартості продукції за одночасного зменшення матеріальних витрат, упровадження сучасних форм організації трудової діяльності, відновлення науково обґрунтованого нормування праці, удосконалення матеріального стимулювання працівників у напрямі більш

тісного зв'язку заробітної плати із результатами праці, зменшення частки натуральної оплати в заробітній платі, осучаснення механізму колективно-договірного регулювання оплати праці аграрних підприємств, посилення впливу профспілок сільських працівників тощо.

Реалізація запропонованих заходів потребує прийняття виважених, обґрунтованих рішень на всіх рівнях управління, і насамперед на державному. Сьогодні вкрай необхідно внести зміни, доповнення та уточнення до цілого ряду законодавчих актів, що регулюють заробітну плату в аграрній сфері. Вирішення проблем сільської зайнятості або принаймні їх послаблення та підвищення рівня життя селян, можливе на основі загального економічного зростання країни та розроблення протекціоністської аграрної політики. В іншому випадку досягатиметься лише тимчасове покращення ситуації на аграрному ринку праці.

Розв'язання проблем матеріального стимулювання аграріїв потребує комплексного підходу щодо вжиття заходів як на державному рівні, так і на рівні конкретного сільськогосподарського підприємства.

Література:

1. Алле М. Глобализация: разрушение условий занятости и экономического роста. Эмпирическая очевидность / Морим Алле; пер. с франц. — М.: Теис, 2003. — 314 с.
2. Бортник В. А. Матеріальне стимулювання як чинник ефективності використання кадрового потенціалу / В. А. Бортник // Вісник Київський інститут бізнесу та технологій. — 2010. — № 2. — С. 87—88.
3. Валова продукція сільського господарства України 1990—2010: стат. зб. — К.: Державна служба статистики України, 2012. — 48 с.
4. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грیشнова. — К.: Знання, 2011. — 535 с.
5. Колядич О. І. Інститути соціально-трудових відносин в розвитку ринкової економіки другої половини ХХ сторіччя: дис. на здобуття наук. ступеня к. е. н. — К., 2009.
6. Махсма М.Б. Динаміка заробітної плати в сільському господарстві та її вплив на зайнятість сільського населення / М.Б. Махсма // Економічний часопис-XXI. — 2013. — № 9—10 (2). — С. 37—40.
7. Павловська О. Вплив доходів та заробітної плати на зайнятість населення / О. Павловська // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 4. — С. 3—11.

8. Пасхавер Б.Й. Основні проблеми розвитку сільськогосподарського виробництва / Б.Й. Пасхавер, Л.В. Молдован, О.В. Шубравська // Економіка АПК. — 2012. — № 9. — С. 3—9.

9. Петренко Н.О. Формування ефективної системи мотивації праці в аграрних підприємствах // Економіка АПК. — 2008. — № 2. — С. 129—131.

10. Сільське господарство України у 2014 р.: стат. зб. — К.: Державна служба статистики України, 2015. — 379 с.

References:

1. Alle, M. (2003), *Hlobalyzatsyia: razrushenye uslovyj zaniatosty u ekonomycheskoho rosta. Empyrycheskaia ochevydnost' [Globalization: the destruction of the conditions of employment and economic growth. Empirical evidence]*, Teys, Moscow, Russia.
 2. Bortnyk, V. A. (2010), "Material stimulation as a factor of efficiency use of human resources", *Visnyk. Kyiv's'kyj instytut biznesu ta tekhnolohij*, vol. 2, pp. 87—88.
 3. State Statistics Committee of Ukraine (2012), *Valova produktsiia sil's'koho hospodarstva Ukrainy 1990—2010 [Gross agricultural output Ukraine 1990—2010]*, *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy*, Kyiv, Ukraine.
 4. Hrishnova, O. A. (2011), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny: pidruchnyk [Labor Economics and sociolabor relations]*, *Znannia*, Kyiv, Ukraine.
 5. Koliadych, O. I. (2009), "The institutions of industrial relations in the development of market economy the second half of the twentieth century", *Abstract of Ph.D. dissertation, Economy*, Kyiv, Ukraine.
 6. Makhsma, M. (2013), "The dynamics of wages in agriculture and its impact on employment of the rural population", *Ekonomichnyj chasopys-XXI-*, vol. 9—10 (2), pp. 37—40.
 7. Pavlovs'ka, O. (2008), "The impact of income and wages on employment", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 4, pp. 3—11.
 8. Paskhaver, B. J. Moldovan, L. V and Shubravs'ka, O. V. (2012), "The main problems of agricultural production", *Ekonomika APK*, vol.9, pp. 3—9.
 9. Petrenko N.O. (2008), "Formation of an effective system of motivation in agricultural enterprises", *Ekonomika APK*, vol.2, pp. 129—131.
 10. State Statistics Committee of Ukraine (2015), *Sil's'ke hospodarstvo Ukrainy u 2014 r. [Agriculture in Ukraine in 2014]*, *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy*, Kyiv, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 31.08.2016 р.*