

– забезпечити прогнозованість, гарантованість і широкий доступ сільськогосподарських товаровиробників до бюджетної підтримки за державними програмами;

– посилити роль держави у розвитку кредитного ринку і кредитних відносин у галузі агропромислового виробництва;

– створити спеціалізований банк (земельний, іпотечний, інвестиційний тощо), через який держава зможе контролювати дотримання агропромисловими виробниками цільового використання кредитних ресурсів. Такий банк міг би брати активну участь у створенні мережі кооперативних банків, максимально наближених до сільськогосподарських підприємств;

– продовжити на довгостроковий період пільгове оподаткування аграрних підприємств, упровадити ефективний механізм амортизації основних фондів;

– підвищувати ефективність сільськогосподарського виробництва, забезпечити зростання фінансових накопичень та їх трансформацію в інвестиції;

– відновлювати раціональні міжнародні господарські та науково-виробничі зв'язки, створювати аграрні підприємства за участю іноземних інвесторів;

– надавати допомогу і створювати умови вітчизняним товаровиробникам, які експортують свою продукцію і вкладають інвестиції у сільськогосподарське виробництво, орієнтоване на випуск конкурентоспроможних товарів;

– сприяти розвитку ефективної взаємодії науки і техніки [5].

У цілому необхідно відзначити, що нові підходи до вирішення проблем інвестиційної політики створять передумови для стабілізації виробничого потенціалу та відродження АПК. Тільки інтенсифікації сільськогосподарського виробництва на основі впровадження нової системи машин, прогресивних

технологій дозволить вийти на новий рівень виробництва продукції, а отже і на більш високий рівень заробітної плати, яка забезпечує сільському населенню гідний рівень життя.

Важливим чинником відновлення економіки агропромислового комплексу та стимулювання економічного зростання є державна кредитна політика, яка повинна бути логічним продовженням державної підтримки суб'єктів господарювання шляхом надання кредитів за пільговими відсотковими ставками з їх диференціацією за такими ознаками, як рівень родючості земель, частка власних коштів у кошторисної вартості будівництва об'єкта, частка виручки підсобних промислів і переробних виробництв у всій вартості реалізованої сільськогосподарським підприємством продукції; відкриття нових та пролонгації дійсних цільових кредитів для знову споруджуваних об'єктів, що мають народногосподарське значення; введення іпотеки на основі застави нерухомості, включаючи землю.

### Література

1. Офіційний сайт Міністерства аграрної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.minagro.gov.ua](http://www.minagro.gov.ua)

2. Донская А. Доступный лизинг // Инвестиционная газета. – 2008. – №7. – С. 41.

3. Шебаніна О.В. Інвестиційне забезпечення розвитку продовольчого під комплексу АПК // Економіка АПК. – 2007. – №2. – С. 56–61.

4. Іщенко О.І. Вдосконалення регіонального розвитку агропромислового виробництва / О.І. Іщенко – К.: Нора-Принт, 2008. – 252 с.

5. Іртищєва І.О. Фінансово-кредитне забезпечення аграрного сектору: питання теорії і практики: [монографія] / І.О. Іртищєва, М. Стегней. – Миколаїв: Дизайн та поліграфія, 2009. – 152 с.

*Н.В. ГАПОНЕНКО,  
викладач, Національний університет біоресурсів і природокористування України,  
Л.В. МЕЛЬЯНКОВА,  
викладач, Національний університету біоресурсів і природокористування України*

# Інноваційні аспекти сучасного розвитку систем заробітної плати в аграрних підприємствах

*У статті проаналізовано інноваційні аспекти сучасного розвитку систем заробітної плати в агропідприємствах та запропоновано деяке їх удосконалення.*

*Проанализированы инновационные аспекты современного развития систем заработной платы в агропредприятиях и предложено некоторое их усовершенствование.*

*Innovative aspects of modern development of systems of wages in the agroenterprises are analysed and their some improvement is offered.*

**Постановка проблеми.** В ринковій економіці стимулювання трудової активності є одним з тих чинників, що визначають рівень продуктивності праці. Тому можна вважати природним пошук підприємцями, спеціалістами, вченими таких підходів в оплаті праці, які б посилювали її стимулюючу роль і водночас сприяли б поліпшенню добробуту працюючих.

Саме на цьому тлі сформувалася ідея поширення застосування так званої безтарифної системи оплати праці. Ініціатори впровадження безтарифної системи основними аргументами на користь відмови від традиційного тарифного нормування вважають певний консерватизм, негнучкість

останнього, а в основних елементах тарифної системи вбачають своєрідне прокрустове ложе росту продуктивності праці та її оплати, певну тенденцію до зрівнялівки.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Вказані проблеми знаходяться в колі інтересів вітчизняних та зарубіжних учених. В Україні значний доробок у вивчення теоретичних та науково-практичних проблем розвитку систем заробітної плати внесли вчені М.Т. Білуха, Н.Г. Горлицька, Г.Г. Кірейцев, М.Ф. Огічук, Л.К. Сук, Л.С. Шатковська, В.О. Шевчук, В.А. Ярославський та багато інших.

Ці питання досліджували також зарубіжні вчені: Ф. Беста, Ф. Вуд, К. Друрі, М.Х. Мескон, Д. Миддлтон, Б. Нидлз, В.Ф. Палій, М.І. Семенов, Я.В. Соколов та інші. Значний доробок з організації заробітної плати внесли В.С. Дієсперов, М.Д. Ведерніков, М.О. Волгін, А.В. Калина, А.М. Колот, В.Д. Лагутін, Р.А. Яковлев та ін.

Категоричність прибічників безтарифної системи дещо перебільшена.

По-перше, тарифна система себе ще повністю не вичерпала і напевно чи її можна вважати гальмом приросту продуктивності.

По-друге, елементи тарифної системи в Галузевих угодах використовуються як засоби регулювання заробітної плати. Йдеться про певні обмеження (мінімальна заробітна плата) та співвідношення в рівнях заробітної плати тарифні коефіцієнти в тарифних сітках та системі посадових окладів).

Кодекс законів про працю в Україні допускає використання інших механізмів диференціації оплати праці, проте, вказує на необхідність ув'язування нововведень у цій сфері з регламентуючими Національної та галузевих тарифних угод [1].

Крім того, аналоги тарифної системи, за свідченням авторитетних джерел, досить широко використовуються зарубіжними фірмами, успіхи яких в забезпеченні високопродуктивної праці безперечні.

Нетрадиційні підходи в розрахунках з оплати праці – це швидше інноваційні пошуки в цій сфері. Та і претензія окремих систем оплати праці на безтарифність не має достатніх підстав: в них просто замість традиційних тарифних елементів формуються нові. Крім того, багато хто з дослідників вважає, що безтарифні системи – це не системи заробітної плати, а системи розподілу колективного фонду заробітної плати [2].

**Метою даної статті** є визначення інноваційних аспектів сучасного розвитку систем заробітної плати в агропідприємствах та надання пропозицій щодо їх удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Безтарифна система за раціонального використання сприяє підвищенню стимулюючої ролі заробітної плати в поліпшенні кількісних і якісних показників роботи; відповідає принципам фінансового самозабезпечення; має високу адаптивну здатність – достатньо швидко та адекватно реагувати на зміни в трудовому та виробничому середовищі; її застосування може значно скоротити кількість преміальних положень (надбавок, доплат).

Це пайова система, засіб визначення частки заробітку кожного працюючого в колективному фонді оплати праці окремого підрозділу (галузі) чи підприємства в цілому. А це крім іншого означає допуск працівників до участі у виробничих ризиках. Визначення заробітку кожного працівника здійснюється за допомогою формули 1:

$$ЗП_{in} = ФОП_k / (УКТУ_{in} \times ККВ_{in} \times КТУ_{in} \times ККВ_{in}), \quad (1)$$

де  $ЗП_{in}$  – заробітна плата конкретного працівника грн.,

$КТУ_{in}$  – коефіцієнт трудової участі працівника,

$ККВ_{in}$  – коефіцієнт кваліфікації працівника,

$УКТУ_{in} \times ККВ_{in}$  – сума добутків вказаних коефіцієнтів всіх співробітників трудового колективу,

$ФОП_k$  – сума колективного фонду заробітної плати до розподілу, грн.

Сума колективного фонду заробітної плати ( $ФОП_k$ ) визначається як частка в вартості реалізованої (чи валової) продукції підрозділу чи підприємства в цілому. Це може бути фактичне (в середньому, наприклад, за три роки) чи нормативне співвідношення вказаних величин.

Підприємство може запрограмувати поступове зростання частки, наближаючись таким чином до міжнародних стандартів.

Розподіляється колективний фонд заробітної плати за допомогою коефіцієнтів трудової участі та кваліфікації. Коефіцієнт трудової участі (КТУ) відомий в агросекторі давно, ще з 80 років минулого століття. За його допомогою враховують дисциплінованість працівника, якість та продуктивність його роботи, ставлення працівника до неї, до засобів праці, до техніки безпеки, до членів трудового колективу і т.ін.

Коефіцієнт кваліфікації частіше пов'язують саме з безтарифною системою оплати, використовують недавно. Через нього враховують кваліфікацію, професійну майстерність працівника, його значимість, стаж, вправність і т.ін.

Впливають також на коефіцієнт кваліфікації особливості робочого місця, умови праці. По суті, кожен працівник через цей коефіцієнт одержує індивідуальну трудову оцінку [3]. Тому значення цього коефіцієнта для агросектору важко переоцінити, оскільки в цій галузі відсутня тарифікація працівників (присвоєння їм розрядів).

Якщо використовувати спрощену методику, то особливості складності у визначенні кваліфікаційного коефіцієнта не буде. Тут можливі три підходи:

1) для визначення бази ККв – кожного працівника необхідно взяти його заробіток за попередній сезон (рік, півроку) і поділити на суму заробітку працівника з найнижчою оплатою;

2) за ККв працівника можна прийняти середній тарифний коефіцієнт по виконуваних роботах (трудомісткий розрахунок, що потребує чіткого обліку праці в попередні періоди);

3) коефіцієнт кваліфікації працівникові може присвоїти компетентна комісія, врахувавши наступні його трудові характеристики:

- виконання робіт в зазначений термін;
- рівень продуктивності (інтенсивності праці);
- ініціативність, відповідальність;

## ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

- професійно-кваліфікаційний рівень;
- умови праці, змінність роботи, стаж;
- взаємодопомога, стійкість до змін та ін.

Варто додати, що розподіл колективного заробітку з чітким врахуванням досягнень кожного працівника масово використовується в державних агропідприємствах у 60–80 роках минулого століття.

Йдеться про так звану акордну оплату праці (за розцінками за продукцію). Близькі до неї також методики оплати праці від валового доходу, залишковим принципом. Щоправда, в цих системах розподільчі відносини базувалися суто на традиційній тарифній системі. І саме тоді набуло поширення використання в агросекторі коефіцієнта трудової участі, що дозволяє компенсувати окремі недоліки тарифної системи.

Ускладнення економічних відносин на тлі кризових та інфляційних процесів 90-х років призупинили подальше удосконалення та розвиток колективних систем оплати праці.

Зниженням темпів інфляції, зміцненням економіки агропідприємств створюються умови для відновлення та поширення колективних систем оплати праці. Частіше це спостерігається в заможних підприємствах, де адміністрація вдається до інноваційних пошуків у всіх сферах господарювання, в тому числі в галузі оплати праці.

Так, систему оплати праці, що використовувалася на одному з молочних комплексів Переяслав-Хмельницького району Київської області, можна вважати такою, що значною мірою відповідає вимогам безтарифної. Колективний фонд оплати праці співробітників комплексу встановлюється як частка в надходженнях від реалізації молока (більше 10 відсотків). формується колективний стимул зростання продуктивності тварин, поліпшення якості продукції [4].

Цей фонд розподіляється пропорційно коефіцієнту трудової участі, який враховує крім рівня продуктивності обслуговуваних тварин ще й дотримання технологічної і трудової дисципліни, виконання місячного плану, санітарний стан тварин та робочого місця, інші чинники. Таким способом забезпечується поєднання колективного та індивідуального інтересів, високий рівень інформованості працюючих та зворотного зв'язку, формується колективна відповідальність за досягнуті результати. Цей досвід свідчить, що для розподілу колективного заробітку може бути достатньо і одного коефіцієнта (в даному випадку КТУ), якщо він охоплює основні характеристики відношення до праці кожного працівника, головне, щоб все було враховано чітко і коректно.

Структурно КТУ складається з базового та диференціюючого елементів (коефіцієнтів). За класичного підходу базовий коефіцієнт дорівнює одиниці. За такого підходу всі співробітники ставляться в однакові стартові умови. Методика нарахування заробітку вважає тарифну його частину постійною величиною. За колективної оплати тариф (аванс) – недоторкана величина, пропорційна відпрацьованому часу. В сільському господарстві (на полі, на фермі) облік результатів праці здебільшого індивідуальний. За таких умов тарифний заробіток працівника нарахо-

вується пропорційно обсягу виконаної роботи. Тому на практиці зустрічається диференціація оплати праці на рівні базового КТУ. Найпоширеніші підходи: базовий коефіцієнт встановлюється як відношення фактично відпрацьованого часу конкретного працівника за певний період до нормативного робочого часу і виступає як коефіцієнт використання фонду робочого часу; або як відношення фактичного заробітку працівника за попередній сезон (період) до середнього рівня заробітку по бригаді (колективу) і виступає як оцінка досягнень працівника в порівнянні з іншими його співробітниками. Цей розрахунок нагадує визначення бази для встановлення гнучкого тарифу.

Диференціюючий елемент КТУ може також мати декілька варіантів. Це шкала показників та критеріїв, що впливають на зміну кількісного виразу КТУ (шкала факторів підвищення та пониження); таблиць якості роботи (подібний до талона водія), де перераховано вимоги, недотримання яких може призвести до зменшення КТУ, працівникові також може бути видано три (чи більше) талонів, що вилучаються відповідальними особами (кількість вилучених талонів впливає на рівень доплат). Нарешті, по закінченні трудового дня керівник підрозділу чи обліковець може видавати працівникові талон (жетон) певного кольору. Колір тут впливає на рівень заробітку, що його одержує працівник, пред'явивши в кінці місяця наявні талони (жетони) в бухгалтерію.

Результати праці та поведінка працівника спричинюють підвищення або зниження диференціюючої частини КТУ, розмір якої додається до базового.

Узагальнений КТУ, як правило, має різну величину. Остання може обмежуватися, як свідчить досвід, таким чином:

- а) якщо корегується вся величина заробітку з допомогою КТУ, його розмір має коливатись в межах 0,8–1,2 ( $\pm 20\%$ );
- б) якщо з допомогою КТУ здійснюється розподіл доплат за продукцію та премій його бажане коливання 0,5–1,5 ( $\pm 50\%$ );
- в) якщо КТУ використовується лише для розподілу премій, він коливається в межах 0–2,0 [5].

КТУ кожного окремого працівника може розраховуватись в обліковому відділі підприємства, або встановлюватись радою бригади.

Зазначимо, що єдиної методики встановлення КТУ не існує. Узагальнення і систематизація різних підходів до розрахунку КТУ, аналіз його структури дають можливість практикам уяснити його сутність, вибрати варіант, який більше підходить до конкретних умов підприємства.

### Висновки

Під час розробки системи оплати праці необхідно враховувати, що велика різниця в доходах несе негативне психологічне навантаження на сприйняття такої ситуації кожним працюючим та справляє значний дестимулюючий ефект. Пропонується при потребі використовувати коефіцієнт трудової участі. В стимулюючому ефекті заробітної плати проявляється також проблема замкненого мотиваційного кола: вдало організована система мотивації та оплати праці

сприяє підвищенню ефективності виробництва; підвищення ефективності виробництва, в свою чергу, підвищує рівень виробництва; високий рівень дозволяє забезпечити більшу оплату і відповідно більш високий мотиваційний ефект.

### Література

1. Кодекс законів про працю України (із змінами та доповненнями станом на 15 серпня 2008 р.): наук.-практ. комент. / І.В. Арістова, В.В. Безусий, С.О. Бондар та ін. – К.: «Прав. єдність», 2008. – 455 с.
2. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання доходів працюючих: шляхи вдосконалення / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2003. – №2. – С. 25–31.

3. Мотивація праці у сільському господарстві / [Ярославський В.А., Барабан С.С., Збарський В.К., Ткачук В.А.]; за ред. В.К. Терещенко – К.: Видавничий центр НАУ, 2001. – 84 с.

4. Економіка праці й соціально-трудові відносини: [підручник] / [Шкільов О.В., Барабан С.С., Ярославський В.А., Гаврилюк І.П., Балан О.Д., Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Ібатуллін М.І., Гапоненко Н.В., Мельянова Л.В.]; за ред. д.е.н., проф. Шкільова О.В. – К.: Четверта хвиля, 2008. – С. 318–330, 420–431.

5. Мельянова Л.В. Використання коефіцієнта трудової участі для підвищення стимулюючої ролі заробітної плати / Л.В. Мельянова, Н.В. Гапоненко, В.А. Ярославський // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2005. – №12. – С. 9–14.