

УДК: 331.101.3:338.432

Кафлевська С. Г., кандидат економічних наук, доцент,  
Красняк О. П., кандидат економічних наук, доцент  
Вінницький національний аграрний університет

## ОСНОВНІ ШЛЯХИ ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

**Анотація.** Проаналізовано рівень оплати праці в сільському господарстві, виявлено можливості її підвищення. Визначено напрями вдосконалення трудових та розподільчих відносин у державі та шляхи покращення матеріального стимулювання працівників сільського господарства.

**Ключові слова:** оплата праці, мотивація, зайнятість, сільське населення, матеріальне стимулювання, соціальний захист

**Summary.** The level of labour payment in agrarian enterprises is analyzed, the possible measures to increase labour payment are considered, the basic of the enhancement of labour and distributional relations within the country are defined and ways of the financial incentives of agricultural workers.

**Постановка проблеми.** Невід'ємною складовою економічного механізму підприємства й одним із найважливіших факторів впливу на результати господарської діяльності сільськогосподарських підприємств у сучасних ринкових умовах є оплата праці як основне джерело доходу найманих працівників та ефективний засіб їх мотивації до продуктивної праці. Водночас оплата праці є істотною часткою витрат виробництва.

В останні роки у сільському господарстві через глибоку економічну кризу в країні відбулося значне зниження продуктивності праці, у результаті чого рівень заробітної плати уже понад 15 років є найнижчим серед усіх галузей економіки. Сільська праця за сучасних умов характеризується триєдиною проблемою: спад продуктивності праці до критичної межі – масове та безнадійне безробіття – найнижчий серед галузей економіки рівень оплати праці. До того ж така деформація трудових відносин призвела до ситуації, коли сільський трудівник перестає бути власником результатів своєї праці, хазяїном на селі. Людська праця потребує належної уваги та поваги. Віддавна вона у нас не цінується належним чином, бо залишається дешевим ресурсом, особливо на селі [1].

Рівень життя в сільській місцевості залишається набагато нижчим чим міського, у зв'язку з чим, спостерігається відтік сільськогосподарських кадрів в інші галузі, сфери підприємницької діяльності, міста і за кордон. Зміни цієї ситуації можливі у випадку підвищення престижності сільськогосподар-

ської праці, що сприятиме закріпленню висококваліфікованих кадрів на селі, реалізації соціальних програм розвитку сільських територій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблем мотивації зайнятості та соціального захисту населення, займалися ряд науковців таких як О. А. Бугуцький, П. П. Борщевський, О. Гудзинський, О. Дякова, В. Діесперов, І. Л. Левицькій, І. І. Лотоцький, М. Й. Малік, М. М. Матюха, П. Т. Саблук, І. М. Топіха, М. Шаповал, О. Г. Шпикуляк, В. В. Юрчишин, К. І. Якуба та інші. Проте ряд проблем залишаються невирішеними. Цілісний механізм забезпечення належної зайнятості сільського населення поки що не створений, рівень мотивації і соціального захисту населення дуже низький, а комплексний підхід до розв'язання цієї проблеми практично відсутній. Насамперед це стосується питань підвищення ефективності використання сільської праці її мотивації, рівня зайнятості сільського населення та його соціального захисту, вдосконалення трудових і розподільчих відносин у державі.

Розподільні відносини відіграють дуже важливу й активну роль за будь-якого способу виробництва та форми відтворювального процесу. За умов планової економіки ці відносини будувалися відповідно до вимог економічного закону розподілу праці («розподіл кількості й якості праці», «рівна оплата за рівну працю», «пов'язування оплати праці з її кінцевими результатами» та ін.). За ринкових умов змінюються сутність і функції розподілу, економічна природа заробіт-

ної плати – виступає як конкретна форма прояву економічних, ринкових відносин [2].

На сьогоднішній день у сільському господарстві заробітна плата не виконує жодну з п'яти основних функцій: відтворювальну, регулюючу, стимулюючу, соціальну, оптимізаційну.

Як вважає Шовкун Л. В. в умовах ринкових трансформацій і кризових явищ оплата праці не еквівалентна вартості робочої сили і не виконує свого стимулюючого призначення. Створення адекватного мотиваційного механізму та відповідної системи матеріального стимулювання є дуже актуальним, особливо для сільського господарства. Заробітна плата як складова собівартості продукції має бути чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Заробітна плата як форма доходів має значний мотиваційний потенціал. Намагання людини поліпшити свій добробут, задовольнити різні потреби спонукає її до активної трудової діяльності, підвищення якості своєї робочої сили та результативності праці, повної реалізації трудового потенціалу [3].

**Метою** даної наукової публікації є дослідження проблем мотивації зайнятості сільського населення та визначення напрямів вдосконалення трудових відносин та шляхів покращення матеріального стимулювання працівників сільського господарства.

**Виклад основного матеріалу.** Кризова ситуація трудової мотивації в аграрному секторі економіки викликана недосконалістю організаційно – структурних змін в ході реформування сільськогосподарських підприємств; недостатнім врегулюванням соціально – трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцями; небажанням керівників підвищувати тарифні ставки і посадові оклади; невиконання профспілками функцій регулювання соціально – трудових відносин і захисту інтересів найманих працівників; низьким рівнем заробітної плати, умов праці і результативності виробництва.

Катастрофічне становище з оплатою праці у сільському господарстві зумовлене багатьма причинами, але основною є відсутність у сільськогосподарських підприємствах дійових механізмів і стимулів до змен-

шення частки матеріальних витрат у структурі собівартості. Саме зменшення матеріальних витрат може бути джерелом зростання оплати праці як в абсолютному, так і відносному вимірах. Варто порівняти лише показник частки заробітної плати в структурі собівартості: у 2012 р. він становив лише 12,9 %, тобто знизився порівняно з 1990 р. у 8, 2 рази.

Низький рівень заробітної плати є чинником, який істотно погіршує соціально-економічні відносини у сільськогосподарських підприємствах і створює соціальну напруженість, що не сприяє закріпленню кваліфікованих і молодих кадрів у сільській місцевості, не створює можливості для підвищення продуктивності праці, негативно впливає на платоспроможність сільського населення та конкурентоспроможність вітчизняної сільськогосподарської продукції (табл. 1). За існуючого рівня заробітної плати не забезпечується нормальне відтворення трудового потенціалу у галузі, спостерігається значна невідповідність ціни робочої сили та вартості життя на селі.

Протягом усього досліджуваного періоду співвідношення середньої заробітної плати в економіці у цілому й у промисловості зберігалося практично на одному рівні - 1:1,11-1,18. Зовсім іншою є тенденція щодо співвідношення між середньою заробітною платою в економіці у цілому й у сільському господарстві. В 1990 р. воно складало 1:0,95, у 2008 р. знизилося до 1:0,59, а у наступні роки - до 1:0,67. У 1990 р. рівні середньої заробітної плати у промисловості та сільському господарстві були у співвідношенні 1:0,83, а у наступні роки - 1:0,56 – 1:0,37. За 2008- 2012 рр. середньомісячна номінальна заробітна плата у сільському господарстві країни збільшилася майже у 1,9 рази, але так і залишилася найнижчою серед інших галузей економіки у цілому.

Зовсім мала частка припадає на фонд оплати праці, а тому майже не має можливостей застосувати доплати за якісну продукцію, та за високу продуктивність праці, премії, надбавки є мізерними. Це негативно позначається на мотивації праці у сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 1

**Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності  
(в розрахунку на одного штатного працівника, грн.)**

Види діяльності	Роки					2012 р. в % до 2008 р.
	2008	2009	2010	2011	2012	
Сільське господарство	1076	1206	1430	1800	2023	188,0
Лісове господарство	1311	1341	1787	2300	2534	193,3
Промисловість	2017	2117	2580	3120	3500	173,5
Будівництво	1832	1511	1754	2251	2491	136,0
Торгівля	1514	1565	1874	2339	2696	178,1
Транспорт та зв'язок	2207	2409	2726	3138	3474	157,4
Фінансова діяльність	3747	4038	4601	5340	5954	158,9
В економіці у цілому	1806	1906	2239	2633	3026	167,6

\* Джерело: таблицю розроблено на основі даних Державного комітету статистики України. [Електронний ресурс]. – Доступний з: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Середньомісячна оплата у сільському господарстві в 2008 році становила 59,6 % від середньої по економіці, в 2009 – 63,3, у 2010 – 63,9 %, у 2011 – 68,4, а у 2012 році – 68,6

%. Тоді як у 1990 році середньомісячна оплата праці по сільському господарству становила 89,4 % від середньої по економіці (рис. 1).

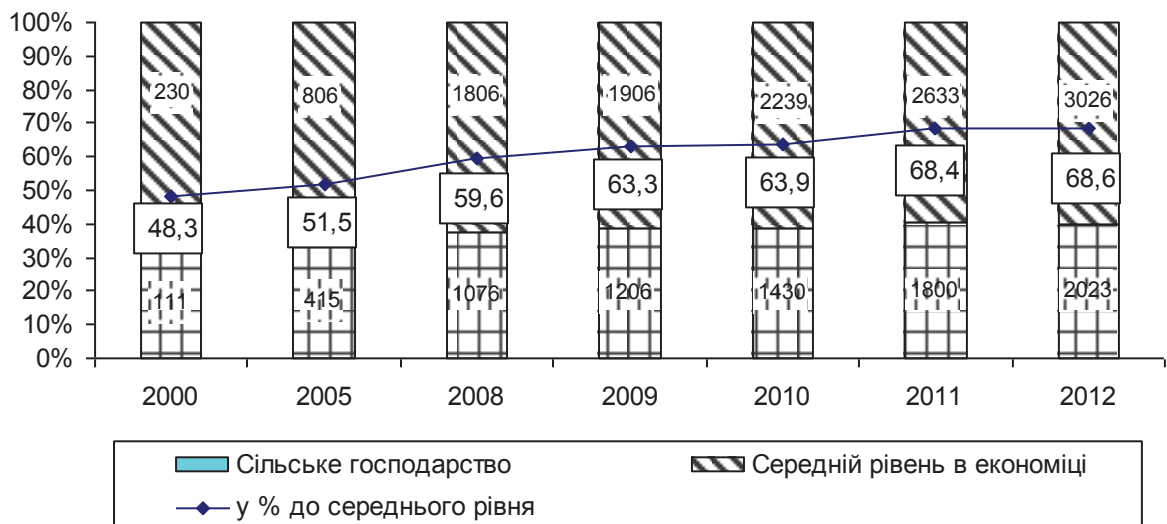


Рис. 1 Середньомісячна номінальна заробітня плата в Україні

\* Джерело: рисунок розроблено на основі даних Державного комітету статистики України. [Електронний ресурс]. – Доступний з: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Заробітня плата відіграє подвійну роль у відтворювальному процесі: з одного боку, вона є формою ціни товару «робоча сила», складовою витрат виробництва та впливає

на формування кінцевих показників ефективності господарської діяльності; з іншого, через відповідні механізми мотивації та матеріального стимулювання праці вона є ва-

жливим чинником прискореного зростання виробництва та продуктивності праці.

На думку В.С. Дієсперова, нинішній рівень оплати праці в країні пояснюється значним відставанням у продуктивності праці, яка є вирішальним чинником добробуту. Однак і теперішній стан економіки дає змогу підвищувати заробітки в країні. В економічно розвинутих країнах зарплата становить 60 – 80 % ВВП, у нас ця частка значно нижча [4].

За рекомендаціями міжнародних організацій, мінімальну заробітну плату потрібно підвищувати до рівня 60 % середньої по економіці країни, яка в Україні у 2012 році склала 3026 грн. Тобто мінімальна мала б бути на рівні 1815 грн., а фактично вона склала – 1134 грн., що приблизно на 40 % менше, а відповідно до цього мали б підвищити заробітну плату працівникам сільськогосподарських підприємств.

**Висновки.** Необхідність реформування заробітної плати є очевидною. Так як низький рівень доходів сільськогосподарських працівників негативно впливає на їх платоспроможність та конкурентоздатність вітчизняної продукції. Напрями подальшого реформування заробітної плати мають бути спрямовані на підвищення рівня якості життя сільського населення, збільшення платоспроможного попиту, зменшення соціальної напруги у суспільстві. Із цією метою варто перейти від ставлення до заробітної плати як частини доходу підприємства, до ставлення як ціни товару «робоча сила» з тим щоб здійснювати нормальне відтворення робочої сили.

Орієнтиром для підвищення номінальної та реальної заробітної плати повинна служити її питома вага у валовому внутрішньому продукті. Мінімальна заробітна плата повинна бути на рівні не меншому прожиткового мінімуму.

#### Література:

1. Дієсперов В.С. Економіка сільськогосподарської праці :[монографія] / В.С. Дієсперов. – К., 2004. – 488с – ННЦ ІАЕ УААН
2. Трегобчук В.М. Відтворення та ефективне використання ресурсного потенціалу АПК (теоретичні і практичні аспекти) / В.М.Трегобчук, А. Юзефович, Д. Кисанов, О. Попова, В.Прадун, Н.Скурська, - К., 2003. – 259 с. – (ІЕ НАНУ)
3. Шовкун Л.В. Основні напрями реформування заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах / Л.В. Шовкун // Вісник ХНАУ. –2009. – №5 – С. 276–287. – (Серія «Економіка АПК і природокористування»).
4. Дієсперов В.С. Оплата сільської праці./ В.С. Дієсперов//Економіка АПК. – 2012. - №9.- С.76 - 83