

УДК 331.2:631.11

*М. І. Сулима,
здобувач кафедри аграрної соціології та розвитку села,
Національний університет біоресурсів і природокористування України*

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ СТРУКТУРИ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті представлені результати авторського дослідження стану оплати і матеріального стимулювання праці в сільськогосподарських підприємствах, визначені та обґрунтовані найбільше ефективні їх системи.

ВСТУП

Реформування сільськогосподарських підприємств на ринкові форми господарювання відбувається в складному ринковому середовищі неврегульованого еквівалентного обміну між галузями народного господарства та сферами АПК, що й зумовило низьку ефективність діяльності цих підприємств. Значною мірою поглиблюються негативні явища тим, що в аграрній галузі найнижча оплата праці порівняно з іншими галузями економіки країни. Якщо у 2007 році середньомісячна оплата праці по галузях економіки становила 1223 грн., то в сільському господарстві — 728 грн., або в 1,7 раза менше. Порівняно з промисловістю це зменшення складає — 2,2 раза, а з фінансовою діяльністю нижча у 4,7 раза [1, с. 32]. Такий стан з оплатою праці в сільському господарстві вимагає поглиблених досліджень всієї системи матеріального стимулювання та розробки заходів щодо підвищення рівня оплати праці та її мотивації.

АНАЛІЗ ПОПЕРЕДНІХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Грунтовні дослідження різних аспектів оплати та матеріального стимулювання праці викладені у роботах А.Г. Бабенка, М.Х. Вдовиченка, В.С. Дієсперова, М.І. Ніжнього, М.К. Орлатого, О.П. Скорук, А.П. Червінської, В.К. Терещенка, О.В. Шкільова та ін. У працях названих вчених розкрито сутність мотивації праці, трудової мотивації, їхні механізми. В той же час комплексний та системний підхід до вирішення проблеми рівня оплати праці, її структури, застосовуваних ефективних систем не вирішено.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Здійснити аналіз стану оплати праці, її структури в сільськогосподарських підприємствах

Вінницької області та розробити основні напрями щодо регулювання розміру оплати праці згідно із прийнятими галузевими угодами;

Визначити найбільше ефективні системи оплати та матеріального стимулювання, які забезпечують мотивацію працівників до високопродуктивної праці.

РЕЗУЛЬТАТИ

Ефективність функціонування та соціальний розвиток тих чи інших суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу. Дієвість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції — відтворювальну, стимулюючу, регулюючу й соціальну. Повна та ефективна реалізація цих головних функцій оплати праці можлива за умови формування й послідовного здійснення науково обґрунтованої політики як на макrorівні (держава, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство, організація, підрозділи). Державна політика оплати праці практично реалізується через механізм її регулювання, а останній є складовою загального механізму реалізації соціально-економічної політики держави. Тобто загальні складові реалізації соціально-економічної політики держави зводяться до того, щоб знайти оптимальне співвідношення між інтересами працівників і роботодавців.

Одним з основних важелів політики держави у сфері оплати праці є підвищення в законодавчому порядку соціальних гарантій — мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Зокрема, впродовж 2007 р. мінімальний рівень оплати праці поступово підвищувався з 400 грн. у січні до 460 грн. у грудні. Впродовж 2007 р. кожен праців-

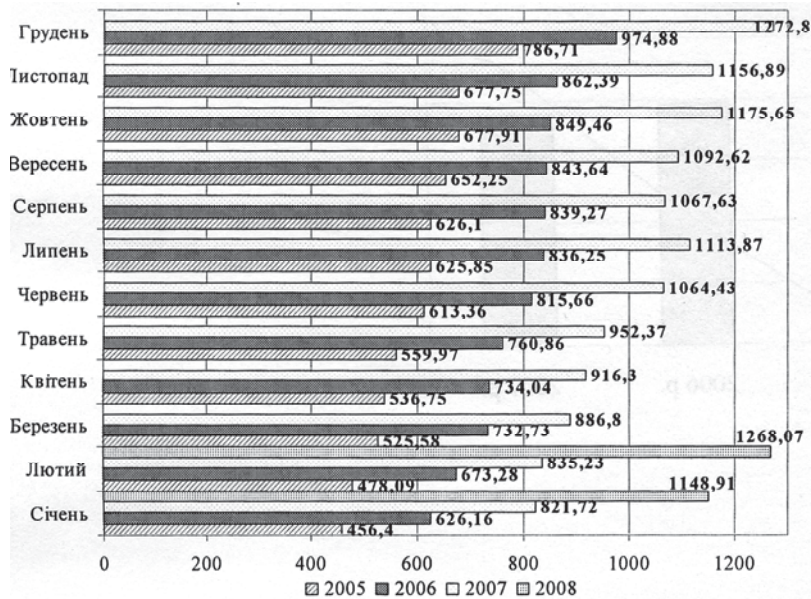


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Вінницькій області, грн. [3]

ник у середньому відпрацював 1689 годин, що склало 84,4% фонду робочого часу, встановленого на підприємствах, проти 1672 годин та 83,8% у 2006 р. Отже розмір номінальної заробітної плати останніми роками перестав бути залежним від показників використання найманої робочої сили та робочого часу за рахунок їх стабілізації. Тенденція до зростання середньомісячної номінальної заробітної плати зумовлена збільшенням фонду оплати праці на відміну від попередніх років, коли основним фактором зростання заробітної плати було скорочення надлишкової кількості працівників. У 2007р. темпи зростання номінальної заробітної плати залишилися майже на рівні попереднього року і коливалися від 17,3% у державному управлінні до 35,2% у фінансових установах. Разом з тим у виробничих видах діяльності зростання заробітної плати порівняно з 2006 р. відбувалося більш високими темпами [2, с. 210].

Номінальна нарахована заробітна плата за лютий місяць 2008 року по досліджуваній Вінницькій області становить 1268,07 грн. і по відношенню до відповідного періоду 2007 року зросла на 49,1%. Дані динаміки середньомісячної оплати праці в Вінницькій області наведено на рисунку 1.

Аналізуючи дані рисунку 1, потрібно відмітити, що рівень заробітної плати від початку до кінця року за аналізований період суттєво зростає. Такі високі темпи росту пов'язані, перш за все, не з ростом продуктивності праці, а з об'єктив-

ною необхідністю втручання держави для регулювання соціально-трудових відносин через знецінення грошової одиниці, високого рівня інфляції і намагань зменшити розрив між мінімальною заробітною платою і прожитковим мінімумом, що можна віднести до позитивного боку такого явища. Але тут криється і негативний вплив — при таких суттєвих динамічних змінах в господарствах ускладнюються питання організації оплати праці, визначення величини річного фонду оплати та раціонального його розподілу і використання. На рисунку 2 показана динаміка зміни співвідношень мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму за період з 2003 по 2007 роки.

Із даних рисунка 2 видно, що співвідношення в динаміці між прожитковим мінімумом для працездатної особи і мінімальною заробітною платою з кожним роком зменшується і становить 1,8 в 2003 році, 1,6 — в 2004, 1,4 — в 2005, 1,3 — в 2006 та 1,2 — в 2007 році. Очевидно позитивну динаміку, але ці показники повинні мати обернену залежність або ж хоча б тотожність.

Варто зазначити, що на початку 90-х років, в період економічної нестабільності, в сільськогосподарських підприємствах часто не вистачало коштів на основну оплату праці, зростали заборгованості по виплатах, багато підприємств реструктурувалося і збанкрутувало, тим самим звужуючи застосування більш складних систем оплати праці зі значними додатковими виплатами. На рисунку 3 зображено структуру фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств Вінницької області, яка показує значну розбалансованість в складових оплати праці, що погіршує ситуацію в плані стимулювання працівників до високих кінцевих результатів. Це пояснюється недостатністю коштів в сільськогосподарських підприємствах, неналежним чином організованою економічною



Рис. 2. Динаміка розмірів мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму для працездатної особи за період з 2003 по 2007 роки, грн. [2]

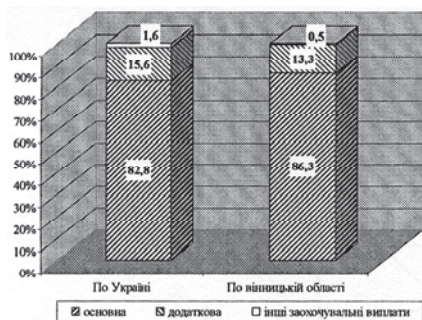


Рис. 3. Структура фонду оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Вінницької області у 2007 році, % [2. с. 260]

роботою, слабким контролем державних органів стосовно виконання законодавчих та нормативних положень в сфері оплати праці.

Разом з тим світовий досвід засвідчує зростаюче значення додаткової оплати праці та премій, як ефективного дієвого механізму. Вони складають усе вищу питому вагу в заробітках працівників у вигляді вагомих бонусів за досягнення високих результатів. Організацію преміювання потрібно спрямувати на те, щоб воно виявилось оптимальним за напрямом дії через зрозумілу систему показників [66].

Відомо, що стимулююча функція заробітної плати реалізується через її структуру, тому нами було проведено детальне дослідження структури оплати праці в базових сільськогосподарських підприємствах Вінницької області Шаргородського (СТОВ "Мрія" і ПП "Юхимівське") та Калинівського (ПП "Радівське") районів. Для аналізу ми представляємо дані за останній 2008 звітний рік, так як в попередні роки особливих якісних відмінностей в структурі фонду оплати праці не спостерігалось. Дані, які характеризують структуру оплати праці в цих підприємствах, наведено в таблиці 1.

Аналізуючи дані таблиці 1, потрібно відмітити, що в ПП "Юхимівське" співвідношення основної і додаткової оплати має близьке значення до рекомендованих норм, причому остання на 95% складається з надбавок і доплат до тарифних ставок та посадових окладів і лише 5% в структурі додаткової оплати містяться премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячно, щоквартально). Це, звичайно, не стимулює працівників до досягнення високих кінцевих результатів діяльності. Інші заохочувальні виплати і компенсації відсутні взагалі. Стосовно СТОВ "Мрія", то тут господарство на основну оплату витрачає

88,3% фонду оплати праці, і ті додаткові виплати, які на 100% складаються з надбавок і доплат до тарифних ставок та посадових окладів, є малозначущі, не направлені на підвищення продуктивності праці та не приносять бажаного ефекту в системі організації оплати праці.

Досить цікаво і збалансовано поставлена економічна робота в ПП "Радівське", структура фонду оплати праці в якому може бути рекомендована для інших сільськогосподарських підприємств як найбільш ефективніша. Близько 61% фонду оплати праці виплачується протягом року за виконання трудових обов'язків. Майже третина фонду направляється на виплати в вигляді додаткової оплати за виконання і перевиконання завдань, причому додаткова оплата диференціюється на надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (які значно вищі за рекомендовані в Галузевій угоді), премії та винагороди за досягнення певних виробничих показників та економію ресурсів виробництва, вчасно проводяться загальноприйняті доплати за стаж, шкідливі роботи, класність механізаторів і тваринників тощо. Причому всі ці показники доводяться до кожного підрозділу і конкретного працівника, носять зрозумілий, прозорий і демократичний характер. Разом з матеріальною винагородою в господарстві досить уміло використовують і моральні стимули. Для особливо дисциплінованих і відповідальних працівників, в господарстві передбачені додаткові стимули — дошка пошани і книга "Трудової слави". Для працівників, які удостоюються честі бути представлені в цих номінаціях, існує окремий фонд, який в структурі фонду оплати праці відноситься до інших заохочувальних виплат. Він не є досить суттєвим в матеріальному плані — лише близько 3—7% річного фонду оплати праці на розсуд керівника підприємства — але в поєднанні з моральним заохоченням, повагою співробітників, стимулює працівників до дотримання суворої технологічної дисципліни, економії ресурсів виробництва, бережливому ставленні до засобів і предметів праці, а відтак і до досягнення високих кінцевих показників виробничо-фінансової діяльності. Такий досвід організації оплати праці не є новим, а скоріше забутим старим, але він доводить свою дієвість в сучасних умовах господарювання і вип-

Таблиця 1. Фонд та структура оплати праці в базових господарствах Шаргородського та Калинівського районів Вінницької області в 2008 році

Господарства	Одиниці виміру	Фонд оплати праці, всього	Основна оплата праці	Додаткова оплата праці	Інші заохочувальні виплати
СТОВ "Мрія"	тис. грн.	733,7	647,4	86,3	-
	%	100	88,3	11,7	-
ПП "Юхимівське"	тис. грн.	1817,4	1093,8	723,6	-
	%	100	60,2	39,8	-
ПП "Радівське"	тис. грн.	4572,5	2789,0	1463,2	320,3
	%	100	61,0	32	7

Таблиця 2. Рівень оплати праці по основних категоріях працівників в базових господарствах Вінницької області

Господарства	Роки	Середньомісячний рівень заробітної плати, грн	В тому числі по категоріях працівників				
			механізатори	на ручних роботах в рослинництві	скотарі	доярки	керівники і спеціалісти *
ПП "Радівське" Калинівського району	2006	722	1215	502	547	959	1046
	2007	1034	1650	631	731	1239	1342
	2008	1336	2441	735	923	1569	2050
СТОВ "Мрія" Шаргородського району	2006	457	617	388	402	599	708
	2007	567	748	448	454	726	868
	2008	955	1242	754	744	1051	1442
ПП "Юхимівське" Шаргородського району	2006	606	864	424	479	800	927
	2007	648	910	441	499	842	978
	2008	1147	1663	860	975	1548	1778

* При визначенні середньозваженого показника оплати праці використовувалися дані по керівниках і спеціалістах середньої ланки — бригадири, завідувачі відділками тощо.

равдовує роботу на його організацію і дотримання всіх його положень багатократно, даючи свої позитивні результати, причому як на етапі їх впровадження, так і в довгостроковій перспективі.

Відомо, що в сільському господарстві відсутня тарифікація (присвоєння розрядів) робітників (за винятком ремонтників та будівельників), проте в окремих підрозділах (галузях) підприємств обов'язково присутній різний рівень інтенсивності праці, її складності, шкідливості, важливості і т.п. Крім того, окремі робітники (водії, трактористи) проходять спеціальну підготовку, додатково оцінюються за класністю чи майстерністю. Спеціальну підготовку має і переважна частина адмінперсоналу, службовців та спеціалістів. Розподіляють між розрядами і роботи, що їх виконують робітники. Все це певною мірою відображається на рівні заробітної плати працівників підприємств. Для більш глибокого аналізу рівня оплати праці в сільськогосподарському виробництві нами було проведено дослідження в базових підприємствах Вінницької області для виявлення залежності рівня оплати праці по категоріях працівників. Для аналізу використовувалися первинні документи господарств по нарахуванню заробітної плати та визначався середньозважений показник по кожній категорії працівників. Дані про середньозважений рівень оплати праці по основних категоріях працівників в базових господарствах Вінницької області ПП "Радівське" Калинівського району, СТОВ "Мрія" Шаргородського району та ПП "Юхимівське" Шаргородського району наведено в таблиці 2.

Аналізуючи дані таблиці 2, потрібно відмітити, що рівень оплати працівників аналізованих

підприємств значно коливається по їх категоріях. Так, у працівників на ручних роботах в рослинництві майже в 2 рази рівень нижчий, ніж в керівників і спеціалістів та механізаторів. Це пояснюється сезонністю роботи, відмовою від трудозатратних виробництв (вирощування цукрових буряків, овочів тощо) та переходом до новітніх технологій вирощування сільськогосподарських культур з високою механізацією трудових процесів, а також найнижчими тарифними ставками для працівників, зайнятих на ручних роботах в рослинництві.

У ПП "Радівське" рівень оплати праці механізаторів дещо вищий, ніж в керівників і спеціалістів, що пояснюється тим, що в господарстві досить добре розвинене тваринництво: в 2008 році в господарстві налічувалося 1145 голів ВРХ, з них 347 голів основного стада та 730 голів свиней, що дає змогу ефективніше використовувати не тільки земельні ресурси, але й використовувати всі переваги поєднання галузей, в тому числі підвищувати ефективність використання трудових ресурсів. В двох інших господарствах найвищий рівень оплати праці в керівників і спеціалістів середньої ланки, далі по рівню оплати ідуть механізатори та доярки. З цього можна зробити висновок про те, що найвищий рівень оплати праці в тих категоріях працівників, де оплата залежить від кількості витрачено праці і кінцевих результатів діяльності. З даних таблиці 2 також можна зробити висновок про те, що рівень оплати праці в певних категоріях працівників СТОВ "Мрія" та ПП "Юхимівське" не забезпечував у 2006—2007 роках встановленого законодавством рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатної особи, який у 2006 році був 400 та 505 грн., а у 2007 році — 460 та 568 грн. відповідно. Це підтверджує нашу гіпотезу про недостатній рівень контролю з боку державних органів щодо питань оплати праці, а також пояснюється тим, що індексація мінімальної заробітної плати в господарствах проводилася із значним запізненням. В 2008 році у всіх аналізованих господарствах цей недолік було усунено. Розмір мінімальної зарплати: з 1 січня до 31 березня 2008 року — 515 грн. на місяць; з 1 квітня до 30 вересня 2008 року — 525 грн. на місяць; з 1 жовтня до 30 листопада 2008

року — 545 грн. на місяць; з 1 грудня 2008 року — 605 грн. на місяць. Прожитковий мінімум для працездатної особи з 1 січня 2008 року — 633 грн. на місяць.

На сучасному етапі реформування власності, розвитку орендних відносин, створення приватних та колективних підприємств з визначеною долею землі та майна кожному працівнику, створення законодавчої бази для діяльності підприємств у режимі повної господарської самостійності за ринковими принципами купівлі-продажу, змінюються й мотиваційні критерії спонукання людей до праці. Якщо раніше було два основні джерела стимулювання праці — це її оплата та надходження від реалізації продукції виробленої на присадибній ділянці, то в сучасних умовах з'явилось нове джерело — приватна власність на майно та земельний пай, які можуть бути передані в оренду і давати його власнику додаткові надходження. На рис. 4 зображено тенденцію росту обсягу продукції сільського господарства, виданої пайовикам в рахунок орендної плати за землю та майнових паїв по Україні.

В 2007 році цей обсяг становив 1,1 млрд грн., що в 1,5 рази більше в порівнянні з 2000 роком. Левову частку в цих обсягах складає продукція рослинництва — 96%. Найчастіше в рахунок орендної плати видається продукція зернових і зернобобових та олійних культур щодо продукції тваринництва, то це найчастіше худоба та птиця у живій вазі. У відсотках до загального обсягу реалізації витрати на орендну плату в грошовому виразі складає лише 2,9%, що в два рази менше, ніж в 2000 році. Це говорить про те, що ціни реалізації на продукцію, які диктуються ринком, ростуть випереджаючими темпами над рівнем орендної плати за майно і землю [4. с. 21].

Підсумовуючи проведений аналіз рівня і структури оплати праці, можна сказати, що в сільськогосподарських підприємствах України і зокрема в досліджуваних господарствах в структурі оплати праці є суттєві недоліки, без усунення яких важко говорити про підвищення ефективності праці. Стосовно рівня оплати праці, то у сільському господарстві він є досить низьким, а в деяких випадках навіть не забезпечує його мінімального рівня, встановленого державою. Тому без підвищення рівня оплати праці також не буде досягнуто бажаного результату. Нами було проаналізовано структуру витрат

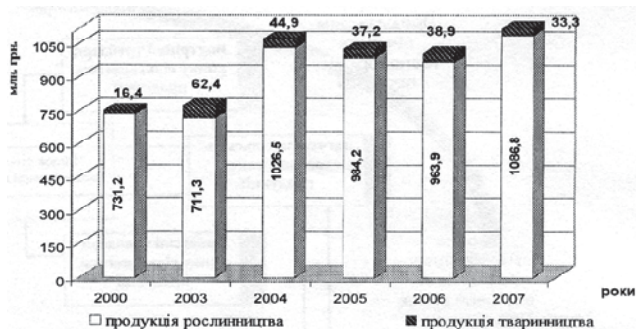


Рис. 4. Обсяг продукції сільського господарства, виданої пайовикам в рахунок орендної плати за землю та майнових паїв (часток), млн грн. [1]

виробництва сільськогосподарських підприємств в Вінницькій області і зроблені розрахунки, що показують, на скільки підвищення рівня оплати праці вплине на загальновиробничі витрати, а відтак і на собівартість продукції. Вказані результати дослідження наведені в таблиці 3.

У галузі рослинництва сільськогосподарськими підприємствами Вінницької області в 2007 році виробничих витрат фактично було на суму 1542,9 млн грн., в т.ч. на оплату праці — 176,4 млн грн., що в структурі склало 11,4% питомої ваги; в тваринництві відповідно 487,3 млн грн., 87,6 млн грн. та 18,3%. Нами розраховано чотири варіанти збільшення витрат на оплату праці для аналізу як зміняться загальновиробничі витрати при таких сценаріях. В першому варіанті пропонується збільшити витрати на оплату праці на 10%, в другому — на 20%, третьому — 50% і в четвертому — на 100%.

За результатами розрахунків при збільшенні витрат на оплату праці на 10% загальновиробничі витрати збільшуються на 1,1% в рослинництві та 1,8% в тваринництві. При збільшенні на 20% —

Таблиця 3. Розрахунок росту загальновиробничих витрат при підвищенні витрат на оплату праці

Одиниці виміру	Варіанти	Рослинництво		Тваринництво	
		Всього витрат	Витрати на оплату праці	Всього витрат	Витрати на оплату праці
Млн грн.	2007 рік, фактично	1542,9	176,4	487,3	87,6
	1-й – 10%	1560,3	191,8	487,1	96,4
	2-й – 20%	1577,8	209,4	495,8	105,1
	3-й – 50%	1630,1	261,6	522,1	131,4
	4-й – 100%	1717,3	348,8	565,9	175,2
%	2007 рік, фактично	-	-	-	-
	1-й – 10%	1,1	10	1,8	10
	2-й – 20%	2,3	20	3,7	20
	3-й – 50%	5,7	50	9,2	50
	4-й – 100%	11,3	100	18,3	100

*Джерело: Форма №50-сг "Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств" сільськогосподарських підприємств Вінницької області за 2007 рік.

Таблиця 4. Питома вага оплати праці в структурі виробничих витрат за різних варіантів її підвищення, %

Галузі	Варіанти				
	2007 рік, факт	1-й - 10%	2-й - 20%	3-й - 50%	4-й - 100%
Рослинництво	11,3	12,3	13,3	16,0	20,3
Тваринництво	18,3	19,3	21,2	25,2	31,0

*Джерело: Форма № 50-сг "Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств" сільськогосподарських підприємств Вінницької області за 2007 рік.

відповідно 2,3% в рослинництві і 3,7% в тваринництві і т.д. Тобто при досить суттєвому збільшенні витратна оплата праці, а отже, і рівня заробітної плати, витрати виробництва зростають в незначних кількостях, що дозволить роботодавцям вимагати від працівників набагато більшої віддачі, не втрачаючи значних витрат. Зрозуміло, що кожен роботодавець може обрати свій сценарій оптимізації організації оплати праці і вийти на той рівень, який буде компромісним по відношенню до суперечливих позицій з точки зору працівника і роботодавця. Але даний підхід допоможе у вирішенні тих питань, які передбачені законодавчими актами і зокрема положеннями галузевої угоди, в якій в пункті 6.6 передбачено, що частка фонду оплати праці (без нарахувань) у валових (операційних) витратах підприємства не може бути меншою за 30 відсотків. Дані про питому вагу оплати праці в структурі виробничих витрат при різних варіантах її підвищення наведено в таблиці 4.

Із даних таблиці 4 видно, що при підвищенні витрат на оплату праці в сільськогосподарських підприємствах Вінницької області на 10% питома вага оплати в загальновиробничих витратах становитиме 12,3% в рослинництві і 19,3% — у тваринництві, при підвищенні на 20% — відповідно по галузях на 13,3 та 21,2%, при підвищенні витрат на оплату праці на половину — 16 та 25,2% відповідно, а при підвищенні витрат на оплату праці вдвічі — питома вага оплати праці в загальновиробничих витратах становитиме 20,3% в рослинництві та 31% в тваринництві.

Для того ж, щоб повністю використовувати потенціал співробітників підприємства, необхідна комплексна розробка системи оплати праці, з урахуванням всіх чинників, що впливають на неї, і умов підприємства. Для вирішення цього питання на підприємствах, в різних його підрозділах використовують різноманітні системи оплати праці, які покликані підвищувати зацікавленість працівників в досягненні високих кінцевих результатів і підвищувати мотивацію до праці. Із почасових форм оплати праці широко застосовують на сільськогосподарських підприємствах такі різновиди систем: проста почасова, почасово-преміальна та за місячним посадовим окладом. Проста почасова — це коли заробіток залежить від тарифної ставки, що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду та відпрацьованому ним часу. Почасово-

преміальна — це коли заробіток залежить від тарифної ставки, відпрацьованого часу та премії за досягнення певних кількісних або якісних показників. Оплата праці за місячними посадовими окладами застосовується щодо працівників, робота

яких має стабільний характер (службовці, деякі посади робітників) і, як правило, щодо керівників та спеціалістів. Така оплата праці теж може бути простою — весь заробіток складається лише із устаненого окладу і преміальною — заробіток складається з устаненого окладу та премії за досягнення певних показників, що заохочуються.

Відрядні системи оплати праці формуються залежно від обсягу виконаних робіт згідно з прийнятими в господарстві нормами виробітку, нормативами і тарифними сітками та за своєю суттю мають свої різновиди. Пряма відрядна — відрядний заробіток, який розраховується множенням кількості виробленої продукції (норми виробітку на певну роботу) на її розцінку (тарифну ставку, прийняту в господарстві для виконання певної роботи). Тобто, скільки б одиниць роботи не виконав працівник, за кожну з них він отримує однакову оплату. В подальшому, щоб зацікавити робітника у виконанні у стислі строки більших обсягів роботи, що позитивно впливає на кінцеві результати діяльності, була запропонована відрядно-преміальна система, яка включає відрядний заробіток і премії за досягнення результатів, що заохочуються. Сутність відрядно-преміальної системи полягає в тому, що за кожну понаднормативну одиницю виробітку тарифна ставка підвищується на розмір премій, який може бути в межах 30—50% від розміру тарифної ставки і більше (встановлюється в господарстві). Рекомендаціями також передбачається підвищення тарифних ставок за понаднормативні обсяги робіт за прогресивно-зростаючою шкалою до 200%. Чим більше перевиконання норм виробітку, тим вищі доплати за кожну понаднормативну одиницю роботи. Ця система набула назву відрядно-прогресивно-преміальної. Робота, виконана в межах устаненої норми, оплачується за звичайними розцінками, а робота, виконана понад норму, — за прогресивно зростаючими розцінками.

Усі зазначені системи оплати праці, сприяють зацікавленості робітників у збільшенні обсягів виробництва продукції та позитивно впливають на його результати. Проте вони недостатньо пов'язані з кінцевими результатами виробництва і зацікавленістю робітників у їх поліпшенні. Для уникнення цього недоліку була розроблена і запроваджена акордно-преміальна система оплати праці, яка найбільше поширена і за сучасних умов вироб-

ництва. Сутність її полягає в тому, що основна оплата праці здійснюється за двома показниками:

- обсяг виконаних робіт (відпрацьований час);
- кількість і якість виробленої продукції.

Встановлено, що у процесі застосування акордно-преміальної системи оплати праці недостатньо враховуються витрати на виробництво продукції. Зрозуміло, що така система оплати праці менш прийнята для ринкових умов, оскільки її механізми у запобіганні використанню частини невиробленої продукції не спрацьовують своєчасно. Доцільніше з цього погляду використовувати оплату праці від одержаного валового доходу. Для збільшення останнього необхідно оптимізувати витрати на виробництво продукції. Отже, механізми системи вимагають від працівників господарського ставлення до використання ресурсів.

Валовий дохід являє собою новостворену живою працею вартість, яка визначається як різниця між вартістю виробленої продукції і матеріальними витратами на її виробництво. Фонд оплати праці формується залежно від величини валового доходу господарства за певними нормативами. В основу нормативних відрахувань на оплату праці від валового доходу покладено її питому вагу, яка залежить від трудомісткості виробництва того чи іншого виду продукції. Вартість валової продукції з одиниці земельної площі розраховують за прогнозованою врожайністю та ціною реалізації цієї продукції, яка склалася на період здійснення розрахунків. Прямі матеріальні витрати визначають при калькулюванні собівартості продукції. Розрахунок питомої ваги оплати праці у валовому доході за категоріями працівників (підрозділах) визначають за формулою:

$$P = \frac{\Phi_o}{B} \times 100 ,$$

де P — питома вага оплати праці у валовому доході, %; Φ_o — фонд оплати праці, грн.; B — валовий дохід, грн.

Протягом року за цієї системи оплати праці працівники отримують аванс, а в кінці року від фактично одержаного валового доходу розподіляють пропорційно до авансу. За умов, коли аванс вищий за ту частку оплати, що визначилась у кінці року, перевитрати відносяться на збитки господарства.

В умовах ринкових відносин набуває свого розвитку система трудових контрактів. Згідно з Кодексом Законів про працю України контракт є особливою формою трудового договору між працівником та підприємством різних форм власності. Термін дії контракту, права, обов'язки та відповідальність сторін (у т.ч. матеріальна), умови матеріального забезпечення і організація праці робітників, умови припинення договору (в т.ч. дострокового) встановлюються угодою сторін. Контракт може бути укладений лише в письмовій

формі. Суть цих відносин полягає в тому, що при найманні на постійну чи сезонну роботу з кожним працівником укладається контракт, в якому обумовлюються зобов'язання сторін. Ця система покликана забезпечити індивідуалізацію оплати праці, адже справжня цінність працівників визначається не так освітою чи стажем роботи, як рівнем фактичної кваліфікації, ставленням до роботи, новаторством, ініціативою та іншими природними здібностями, які дають можливість працівникам у рівних умовах досягати різних результатів у праці.

Отже, в сільськогосподарських підприємствах в цілому по Україні, та зокрема в досліджуваних по Вінницькій області господарствах за аналізований період фонд і рівень оплати праці значно зріс в порівнянні з попередніми періодами, але таке зростання відбулося, перш за все, не з ростом продуктивності праці, а з об'єктивною необхідністю втручання держави в бік неодноразового збільшення мінімального рівня оплати праці для регулювання соціально-трудова відносин через знецінення грошової одиниці, високого рівня інфляції і намагань зменшити розрив між мінімальною заробітною платою і прожитковим мінімумом. Рівень оплати праці в сільському господарстві традиційно залишається на найнижчому рівні, а більш глибокий аналіз показує, що він не забезпечує і мінімальних державних гарантій в деяких господарствах і по певних категоріях працівників. Оплата праці була і надалі залишається головним джерелом доходів і підвищення рівня життя селян. Проведений аналіз структури і використання фонду оплати праці довів, що в переважній більшості сільськогосподарських підприємств є недоліки в системі мотивації і оплати праці, які необхідно усунути, варіюючи тими системами оплати праці, які традиційно застосовуються в сільськогосподарських підприємствах, і створюючи нові, прийнятні для кожного підрозділу, в межах Законів України.

Література:

1. Статистичний щорічник "Сільське господарство України" за 2007 рік.
2. Праця України 2007: Статистичний збірник. Державний комітет статистики України. — Київ. — 2008. — 406 с.
3. Основні показники соціально-економічного розвитку Вінницької області за січень-березень 2008 року. Режим доступу: http://www.vin.gov.ua/web/vinoda.nsf/web_alldocs/DocDTHRW
4. Рекомендації по розвитку орендних відносин в сільськогосподарському виробництві України / О. Шкільов, О. Єрмаков, О. Приліпка [та ін.]; за ред. Шкільова О. В. — К.: Знання України, 2008. — 51 с.

Стаття надійшла до редакції 10.08.2009 р.