

УДК 331.2:631.11.009.12

І. Б. Яців,

к. е. н., доцент, доцент кафедри статистики та аналізу,
Львівський національний аграрний університет

СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

THE ROLE OF THE REMUNERATION SYSTEM FOR AN AGRICULTURAL ENTERPRISE
COMPETITIVE ADVANTAGE GAIN

У статті розглянуто вплив системи оплати праці на формування конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств. Проаналізовано залежність між економічною ефективністю сільськогосподарських підприємств та рівнем оплати праці їх працівників. Вивчається наявність резервів підвищення рівня оплати праці в сільськогосподарських підприємствах України. Розглянуті напрями модернізації системи оплати праці в сільському господарстві. Сформульовані пропозиції щодо посилення мотиваційної функції системи оплати праці.

The article considers the impact of a remuneration system upon the competitiveness of agricultural enterprises. The dependence of agricultural enterprises performance efficiency on their remuneration systems is analyzed. The potentials for wages increase in Ukrainian agricultural enterprises and the ways of remuneration systems modernization in agriculture are studied. Some proposals concerning the strengthening of a remuneration system motivation function are presented.

Ключові слова: сільськогосподарське підприємство, оплата праці, конкурентоспроможність, конкурентна перевага, мотивація праці.

Key words: agricultural enterprise, remuneration system, wages, competitiveness, competitive advantage, labor motivation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Конкурентоспроможність підприємства характеризує його здатність ефективно функціонувати упродовж тривалого часу. Вона відображає перспективи підприємства як економічної системи і, згідно з положеннями теорії ефективної конкуренції, залежить від організації роботи всіх підрозділів і служб, ефективності використання всіх видів ресурсів. Оскільки результати функціонування будь-якого

підприємства, у тому числі сільськогосподарського, значною мірою визначаються організацією використання ним трудових ресурсів, сформована на підприємстві система оплати праці виступає одним із основних чинників конкурентоспроможності відповідного суб'єкта господарювання.

Рівень заробітної плати є одним із основних індикаторів розвитку економіки країни. В Україні він, як відомо, один із найнижчих у

Європі, а, за справедливим твердженням О.А. Турецького, "економічна система, яка породжує і відтворює в широких масштабах бідність, не може бути ефективна в принципі" [7, с. 120]. Рівень оплати праці в сільському господарстві — серед найнижчих у розрізі галузей і сфер народного господарства нашої країни. Значною мірою вирішення цього питання залежить від механізмів державного регулювання. Однак досягнення реальних позитивних зрушень залежатиме насамперед від зусиль окремих підприємств. Тому дослідження проблем, формування ефективної системи оплати праці, здатної забезпечити високий рівень конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств, відзначається високою актуальністю.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання використання трудових ресурсів та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах досліджуються багатьма вітчизняними економістами. Серед опублікованих в останні роки праць виділимо ґрунтовний доробок О.А. Біттера, А.Ф. Бурика, О.В. Величко, В.С. Дієсперова, В.Р. Крупи, С.М. Онисько, В.П. Рябоконя, О.В. Ульяненка, В.В. Ярової, інших авторів. У їх публікаціях наголошується на негативних, руйнівних для сільськогосподарських підприємств наслідках низького рівня оплати праці. Основні засади організації оплати праці в цих підприємствах не відповідають сучасним ринковим принципам господарювання і не забезпечують зв'язку з кількістю та якістю праці [4, с. 176]. Зазначається, що практика оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, залишаючись неконтрольованою, не одержує потрібних рекомендацій [1, с. 77]. Це вимагає продовження відповідних досліджень з урахуванням процесів як в економіці країни в цілому, так і в її аграрному секторі.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою даного дослідження є з'ясування перспектив зміцнення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств через модернізацію використовуваних ними систем оплати праці, визначення принципів, на досягнення яких повинна бути зорієнтована ця модернізація.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Сформовану в сільськогосподарському підприємстві систему оплати праці доцільно розглядати як результат участі відповідного суб'єкта господарювання у змаганні з іншими підприємствами за залучення до роботи квалі-

фікованих, ініціативних працівників. Таке змагання є проявом опосередкованої економічної конкуренції — за вигідніший доступ до виробничих ресурсів. Досліджуючи систему оплати праці в контексті конкурентоспроможності підприємства, Т.А. Костишина пропонує термін — "конкурентоспроможна система оплати праці", — розглядаючи в якості такої здатність організаційно-економічного механізму оплати праці конкретного підприємства конкурувати з механізмами інших підприємств за рівнем ефективності мотиваційного механізму [3, с. 360].

На перший погляд, в умовах безробіття, проблеми якого особливо актуальні для сільського населення, конкуренція на ринку праці може існувати лише між працівниками за вигідні робочі місця. Така конкуренція, безумовно, існує, однак не варто ігнорувати й інший процес — відтік робочої сили з менш вигідних для неї сфер зайнятості у більш високооплачувані. Принциповим є те, що цей процес охоплює найактивніших, молодих за віком працівників, а тому безпосередньо позначається на конкурентоспроможності підприємств.

Масштаби відтоку робочої сили з сільськогосподарських підприємств є великими. Зокрема, кількість найманих працівників у сільському господарстві, мисливстві й лісовому господарстві зменшилася з 2752,8 тис. осіб у 2000 році до 719,9 тис. осіб у 2011 році, або в 3,8 раза. З одного боку, відтік робочої сили пов'язаний зі згортанням виробництва трудомісткої продукції в сільськогосподарських підприємствах, зменшенням їх кількості. З другого, саме брак досвідчених, ініціативних, дисциплінованих працівників посилив процеси деградації чи розвалу багатьох сільськогосподарських підприємств. Дефіцит таких працівників стає дедалі помітнішим в умовах пошквалювання аграрного бізнесу, надходження в галузь інвестицій.

Дешевизна робочої сили — специфічний з точки зору конкурентних відносин чинник. У багатьох країнах світу він є ключовим джерелом конкурентних переваг їх економік. Та не можна сформувати конкурентну перевагу за рахунок низької оплати праці для окремого підприємства галузі чи окремої галузі в рамках національної економіки. Негативний вплив низького рівня заробітної плати найманих працівників для конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств вбачаємо в наступному:

- втрата найціннішої, найефективнішої частини трудового потенціалу підприємств;
- зниження ініціативності працівників, їх

зацікавленості в досягненні високих кінцевих результатів, наслідком чого є низька трудова дисципліна;

— необхідність пошуку додаткових заходів за межами підприємства, зокрема, в особистому селянському господарстві, що веде до надмірної втомлюваності, є причиною низької продуктивності праці на основному робочому місці.

Удосконалення системи оплати праці перетворює її в конкурентну перевагу підприємства. Останню в даному випадку трактуємо як наявність у виробника засобів (можливостей), здатних забезпечити їм перевагу над конкурентами. Система оплати праці, яка виступає мотиваційним механізмом для працівників, здатна забезпечити підприємству нижчу виробничу собівартість та високу якість виробленої продукції. Нижча собівартість продукції забезпечується високою продуктивністю праці вмотивованих працівників. Висока якість продукції є результатом належного рівня їх виробничої дисципліни.

Для того, щоб з'ясувати, якою мірою менеджери сільськогосподарських підприємств втілюють ці твердження на практиці, проаналізуємо залежність між економічною ефективністю функціонування підприємств галузі та рівнем оплати праці їх працівників (табл. 1). Дані стосуються середніх і великих сільськогосподарських підприємств, які звітують за формою № 50-сг.

Аналіз засвідчив, що певний прямиий зв'язок між досліджуваними ознаками простежується. Однак сформувався він значною мірою завдяки результатам, отриманим у регіонах з найвищими показниками економічної ефективності виробництва в сільськогосподарських підприємствах. Натомість, у регіонах з порівняно низькими показниками ефективності основного виробництва в підприємствах досліджуваної галузі ця залежність проявляється не так виразно.

Не можна вважати достатньо високим рівень оплати праці в агропідприємствах

Таблиця 1. Залежність рівня оплати праці в сільськогосподарських підприємствах України від економічної ефективності їх основної діяльності у 2011 р.*

Показник	Група регіонів за рівнем рентабельності основної діяльності у сільськогосподарських підприємствах, %				По Україні
	1. до 15,0	2. 15,1 – 25,0	3. 25,1-30,0	4. 30,1 і більше	
Кількість регіонів у групі	6	8	6	6	26**
Середній рівень рентабельності с.-г. продукції, %	12,2	20,5	28,4	36,9	27,0
Одержано на одного працівника, тис. грн: виручки від продажу с.-г. продукції	151,3	154,9	201,1	211,8	183,9
прибутку від продажу с.-г. продукції	16,5	26,4	44,7	57,1	39,1
Оплата праці середньооблікового працівника, зайнятого в с.-г. виробництві, грн.	14076	15320	16930	24001	17720
Частка витрат на оплату праці у витратах на с.-г. виробництво, %	8,4	8,9	8,0	11,2	9,1
Обсяг витрат на оплату праці в основному виробництві з розрахунку на 1 га с.-г. угідь, грн.	417	422	459	655	489

* Джерело [5].

** Включаючи м. Київ.

навіть у регіонах з найвищою економічною ефективністю сільськогосподарського виробництва. Вивчення залежності між рівнем заробітної плати та прибутком з розрахунку на одного працівника, часткою витрат на оплату праці у структурі виробничих витрат підводить до висновку, що здебільшого персонал сільськогосподарських підприємств не отримує відчутної винагороди у вигляді премій. За дослідженнями науковців, які підтверджують наші спостереження, у багатьох сільськогосподарських підприємствах працівники отримують заробітну плату на рівні мінімальної, передбаченої законодавством країни, а нерідко — й нижчу [1, с. 79; 4, с. 71].

Варто зазначити, що наведені в табл. 1 показники все ж свідчать про певні позитивні зміни у розвитку системи оплати праці в сільськогосподарських підприємствах України. Здійснені нами аналогічні розрахунки за даними кількарічної давності засвідчили, що в недалекому минулому зв'язок між економічною ефективністю і рівнем оплати праці в сільськогосподарських підприємствах майже не простежувався. Позитивним є той факт, що темпи зростання рівня заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах в останні роки перевищували темпи її зростання по економіці країни в цілому. Тому якщо у 2005 році заробітна плата найманих працівників у сільськогосподарських підприємствах країни становила

всього 51,5% від середньої по народному господарству, то у 2011 році цей показник збільшився до 68,4%.

Та відставання галузі за рівнем оплати праці залишається надто великим. Менеджмент більшості сільськогосподарських підприємств не відносить формування конкурентних переваг за рахунок удосконалення системи оплати праці до числа пріоритетних конкурентних стратегій. Значно більше уваги приділяється технічному переоснащенню підприємств, досягненню успіху в конкуренції за право використовувати (орендувати) сільськогосподарські угіддя.

Зважаючи на низький рівень оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, насамперед постає питання про наявність резервів щодо його підвищення. Для їх визначення наведемо певні розрахунки, використовуючи зведені дані по сільськогосподарських підприємствах України, які звітують за формою № 50-сг. У 2011 році в цих підприємствах частка витрат на оплату праці становила 9,1% у структурі витрат на основне виробництво (у 2008 році — 10,7%, тобто про принципові зміни в цьому плані не йдеться).

Для того, щоб наблизити рівень заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах до середнього по країні, його слід підвищити принаймні на 40%. У досліджуваній сукупності підприємств це призвело б до збільшення витрат на основне виробництво (враховуючи й збільшення відрахувань на соціальні заходи) на 4831 млн грн., або на 4,9%. Для порівняння, у 2011 році ці підприємства отримали від реалізації сільськогосподарської продукції 19926 млн грн. прибутку. Отже, у результаті зазначеного підвищення рівня оплати праці обсяг цього прибутку зменшився би приблизно на чверть.

Результати дослідження вказують на наявність у сільськогосподарських підприємств значних резервів до підвищення заробітної плати їх працівників. Звичайно, можливості окремих суб'єктів господарювання забезпечити це підвищення украй неоднакові. Серед підприємств галузі налічується чимало збиткових (у 2011 р. — 16,6%). У той же час не є рідкістю господарства, які, відображаючи у звітності кількомільйонні прибутки, не відчують гострої необхідності удосконалювати систему матеріального стимулювання працівників, посилювати її мотиваційну функцію.

Модернізація системи оплати праці не повинна зводитися лише до підвищення рівня зарплат. Важливе значення має й удосконалення

методики встановлення цього рівня, оптимізації структури оплати праці через нарахування працівникам доплат, надбавок, премій. Принцип гідності оплати праці повинен доповнюватися принципом рівноправності працедавця і працівника, який передбачає створення прозорих і стабільних відносин між ними.

У більшості сільськогосподарських підприємств у структурі оплати праці домінує основна її частина — тарифна, яка переважно прив'язується до мінімальних тарифних ставок. Значною мірою занедбана система нормування праці, за допомогою якої встановлюється відповідність між затратами праці, її важкістю та отриманою працівниками зарплатнею. Певною мірою це пов'язано з появою у вітчизняному сільському господарстві новітніх технологій, зміні завдяки використанню сучасної техніки умов праці. У будь-якому випадку недоліки в системі нормування не повинні негативно позначатися на оплаті праці виконавців робіт. Рівень цієї оплати може коригуватися через порівняння результатів діяльності відповідного підприємства з середніми по регіону.

Дискусійним є питання про співвідношення між основною (постійною, гарантованою) частиною оплати праці та додатковою (змінною). Збільшення змінної частини, яку формують винагороди та премії, мало би підвищувати мотиваційну функцію системи оплати праці. Однак поділяємо думку тих авторів, котрі вважають, що величина оплати праці найманих працівників не повинна бути надто тісно прив'язана до кінцевих результатів господарювання, тобто не варто надто захоплюватися розширенням структури заробітної плати з фіскальною метою [1, с. 77; 6, с. 211]. Слід виходити з того, що далеко не все у формуванні остаточних результатів діяльності сільськогосподарських підприємств залежить від виконавців робіт. Вважаємо, частка основної оплати праці повинна становити близько 75—80% у загальному її обсязі. Меншою повинна бути частка змінних складових оплати праці в рослинництві, адже в цій галузі кінцеві результати значною мірою залежать від погодних умов, не залежних від підприємства коливань ринкової кон'юнктури. Натомість, у тваринницьких підрозділах їх частку доцільно збільшувати, чітко визначивши умови отримання додаткової винагороди.

Заслужують на увагу напрацювання зарубіжних та вітчизняних авторів щодо заміни традиційних систем оплати праці гнучкішими, зорієнтованими на повніше врахування цінності окремого працівника для фірми. До таких, зокрема, відноситься грейдинг — процедура з оці-

нювання та ранжування окремих посад, які в результаті розбиваються на групи (грейди) залежно від їх цінності для компанії [2, с. 155]. Для кожного грейду встановлюються певні величини посадових окладів. Грейдинг як метод ієрархії посад може розглядатися як аналог системи рангів для держслужбовців. Для його запровадження необхідно здійснити доволі складну процедуру віднесення кожної посади на підприємстві до певного грейду. Елементи грейдингу можуть бути запропоновані до впровадження у великих сільськогосподарських підприємствах зі значною кількістю підрозділів, де є фахівці, спроможні провести необхідну підготовчу роботу, а працедавці прагнуть більшою мірою враховувати кваліфікацію, накопичений досвід, ділові якості, творчу ініціативу окремих працівників.

Для невеликих сільськогосподарських підприємств актуальним є дотримання принципу солідарності доходів працівників і працедавців. На таких підприємствах внесок окремого працівника в кінцеві результати господарювання помітно зростає. Відповідно збільшуються потенційні втрати, пов'язані зі зниженням рівня мотивації працівників.

Удосконалення системи оплати праці повинно передбачати тісніше залучення до цього процесу працівників підприємства. Слід зазначити, що в переважній більшості випадків наймані працівники сільськогосподарських підприємств доволі пасивні у відстоюванні своїх інтересів. Не надто помітною є роль галузевих профспілок. Не є рідкістю латентні конфлікти між трудовими колективами і працедавцями, які ускладнюють перспективи розвитку підприємства.

Узгодження інтересів працівників і працедавців здійснюється через укладання на підприємствах колективних договорів. Сьогодні в цій процедурі переважає формальний підхід, працедавці беруть зобов'язання лише щодо найнеобхідніших соціальних гарантій. Сторонам потрібно орієнтуватися на закладання в колективних договорах соціальних пакетів, які забезпечують гідну винагороду за працю, достойний соціальний статус працівника, створюють стимули для його професійного зростання. Це сприятиме стабільності та високій ефективності діяльності підприємства, що відповідає ознакам його конкурентоспроможності.

ВИСНОВКИ

Сільськогосподарське підприємство, на якому дотримуються принципів гідності опла-

ти праці, рівноправності працівника і працедавця, солідарності їх доходів, набуває ознак системи, здатної ефективно функціонувати упродовж тривалого часу. Тому модернізація системи оплати праці з орієнтацією на зазначені принципи, безумовно, сприяє зміцненню конкурентоспроможності підприємства. Ця модернізація повинна стати результатом спеціально розробленої стратегії, яку варто розглядати як одну з функціональних стратегій підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств.

Більшість сільськогосподарських підприємств України мають певні резерви для підвищення рівня заробітної плати своїх працівників. Перспективи їх реалізації на практиці значною мірою залежатимуть від активності трудових колективів у відстоюванні своїх інтересів. Рекомендується доведення частки змінної частини оплати праці у сільськогосподарських підприємствах до 20—25%, запровадження механізмів визначення зарплатні, які враховують цінність окремих працівників для підприємства.

Література:

1. Дієсперов В.С. Оплата сільськогосподарської праці / В.С. Дієсперов // Економіка АПК. — 2012. — №9. — С. 76—83.
 2. Запорожан Л. Зарубіжний досвід оплати праці за грейдами / Л. Запорожан, В. Барабан, М. Запорожан // Економічний аналіз: зб. наук. праць. — Тернопіль: Економічна думка, 2011. — Вип. 8. — Частина 2. — С. 155—157.
 3. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: монографія / Т.А. Костишина. — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. — 389 с.
 4. Онисько С.М. Оплата праці у сільськогосподарських підприємствах при вдосконаленні системи соціального захисту населення: монографія / С.М. Онисько, О.А. Біттер, В.Р. Крупа. — Львів: Ліга-Прес, 2011. — 232 с.
 5. Основні економічні показники виробництва продукції сільського господарства в сільськогосподарських підприємствах за 2011 рік: Статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. — К. [б. в.], 2012. — 88 с.
 6. Пожуєва Т.О. Формування інноваційних засад управління фондом оплати праці: монографія / Т.О. Пожуєва, О.В. Гамова. — Запоріжжя: ЗДІА, 2011. — 252 с.
 7. Турецкий О. А. Цена труда и заработная плата: монография / О. А. Турецкий. — Одесса: СПД Бровкін О. В., 2012. — 188 с.
- Стаття надійшла до редакції 03.01.2013 р.*