

УДК 331.4

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*О.О. Шерстюченко, магістр*

*Миколаївський національний аграрний університет*

*У статті досліджено теоретичні засади оплати праці на сільськогосподарських підприємствах та наведено напрями її підвищення.*

***Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, стимулювання праці, рівень заробітної плати, сільськогосподарське підприємство, продуктивність праці.*

**Постановка проблеми.** За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці. Від рівня заробітної плати кожного працюючого залежить сукупний дохід населення, в залежності до якого формується попит на товари, роботи, послуги. Відповідно відбувається стимул зростання виробництва. Отже, організація оплати праці є одним з найбільш проблематичних та актуальних питань в економіці. Раціональна організація та стимулювання праці забезпечує ефективне функціонування виробництва. 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 останніх досліджень і публікацій.** Наявність різних форм власності та господарювання в аграрному секторі, важливі аспекти дослідження проблем реформування та регулювання заробітної плати, напрямів її підвищення та зменшення диференціації працюючих за її розмірами знайшли висвітлення та набули розвитку у працях українських вчених: Бочарової Н. О., Вачевської Н. Л., Величко О. В., Гарват О. А., Дієсперова В. С., Дяченка Б. І., Іванченка В. Т., Єрохіна К. Я., Мазур Н. А., Мельянкової Л. В. та ін.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є поглиблення теоретичних засад оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності оплати праці, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Однак її слід розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика є запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують), із позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування; а також - як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника.

Більшість науковців визначають заробітну плату та оплату праці як тотожні. Наприклад, Лаптії І. вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [1].

Колот А. М. зазначає, що оплата праці – це матеріальна винагорода трудового внеску працівника відповідного до кількості і якості праці, яку власник або уповноважений ним орган виплачує робітникові за виконану роботу [2].

У сучасній економічній літературі зустрічаються різні визначення заробітної плати, найпоширеніші з яких наведені нижче:

- економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу);
- грошове вираження вартості і ціни робочої сили, що виступає у формі заробітку, виплаченого власником підприємств працівнику за виконану роботу;
- трудовий дохід, який отримує найманий працівник у результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;
- елемент витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції (робіт, послуг), і водночас – головний чинник матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці;
- виражена в грошовій формі частина національного доходу, що розподіляється за кількістю та якістю праці, витраченої кожним працівником, що надходить у його особисте споживання;
- винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано [3].

Заробітній платі властиві такі риси:

в умовах переходу до ринкової економіки складається нова система оплати праці;

підпорядкування завдання інтенсивного типу розвитку економіки. Оплата

праці використовується як найважливіший засіб стимулювання зростання праці, прискорення науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення дисципліни;

забезпечення прямої та жорстокої залежності оплати праці від кінцевих результатів господарської діяльності трудових колективів;

оптимальне поєднання інтересів трудових колективів з загальнонародними;

усунення будь-якої «зрівнялівки» і верхньої межі в оплаті праці, що дає можливість послідовніше здійснювати принцип соціальної справедливості;

посилення зацікавленості працівників у використанні робіт меншим числом працюючих;

створення переваг в оплаті тим категоріям працівників, від яких залежить прискорення темпів науково-технічного прогресу;

чіткість та доступність механізму нарахування заробітної плати, що сприяє розумінню широкими верстами працівників у зв'язку оплати праці з результатами виробництва [4].

Нині сільськогосподарське виробництво в Україні є малоефективним сектором економіки. Низька ефективність галузі, її неконкурентоспроможність мають багато причин, серед яких не останнє місце займає відсутність дійової системи мотивації продуктивності праці зайнятих у галузі трудівників.

Основними причинами низького рівня заробітної плати є:

1) скрутне фінансове становище і збитковість більшості підприємств виробничої сфери, недостатність обігових коштів, спад обсягів виробництва, криза платежів;

2) недосконалість бюджетної, податкової, грошово-кредитної систем, політики ціноутворення, що призвело до відповідного підвищення споживчих цін;

3) незадовільна організація системи державного та колективно-договірного регулювання оплати праці, соціального партнерства на всіх рівнях;

4) низький рівень продуктивності праці та наявність значної надлишкової чисельності працівників, відсутність належного нормування праці, що призвело до втрати зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці;

5) відсутність індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією [5].

Основними завданнями реформування оплати праці є:

- визначення заходів, спрямованих на забезпечення зростання номінальної заробітної плати та формування джерел її дальшого підвищення на державному і регіональному рівнях та на рівні підприємства;

- забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати, виходячи з макроекономічної ситуації та фінансово-економічного стану підприємств;

- удосконалення механізмів державного і колективно-договірного регулювання оплати праці;

- відновлення функцій заробітної плати з розширеного відтворення робочої сили і поетапне наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці [4].

Важливою передумовою підвищення заробітної плати має бути залучення інвестицій у розвиток малого та середнього бізнесу для створення нових робочих місць, скорочення безробіття, а також легалізація тіньового сектора економіки [3].

Підвищення рівня заробітної плати на зазначених концептуальних засадах потребує здійснення на державному рівні організаційно-економічних заходів, спрямованих на вишукування необхідних для цього коштів, зокрема:

1) забезпечення зростання обсягів виробництва, продуктивності праці, фінансової стабілізації підприємств, ліквідація заборгованості із заробітної плати;

2) подальше зниження ставок кредитування комерційними банками для підвищення конкурентоспроможності виробництва і зростання на цій основі заробітної плати, розширення обсягів кредитування реальної економіки шляхом зниження податкового навантаження на прибуток комерційних банків, які надають довгострокові кредити на розвиток вітчизняного виробництва;

3) посилення державного впливу на порядок формування валових витрат і собівартості продукції підприємств;

4) запровадження дійового механізму індексації заробітної плати як засобу захисту від інфляції;

5) зниження нарахувань на фонд оплати праці підприємства та спрямування вивільнених коштів на підвищення заробітної плати, що сприятиме її легалізації [6].

На регіональному, галузевому рівнях і на рівні підприємства:

1) забезпечення збільшення частки оплати праці в собівартості продукції при одночасному зменшенні матеріальних витрат, витрат на електроенергію, паливо, сировину, напівфабрикати тощо;

2) застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема таких, як визначення розмірів заробітної плати шляхом оцінки особистого внеску та ділових якостей працівника;

3) створення оптимального механізму колективно-договірного регулювання фондів оплати праці залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємств [7].

За нових економічних умов господарювання значно зростає роль доплат і надбавок спеціалістам за високі досягнення у праці, а також за виконання особливо важливих і відповідальних робіт.

Широке застосування цих доплат та надбавок зумовлюється трьома обставинами:

– по-перше, уможлиблюється більш об'єктивна оцінка трудових зусиль конкретних спеціалістів і здійснення спонукального мотиву щодо виконання ними найвідповідальніших робіт;

– по-друге, спеціалісти, внесок яких у загальні результати діяльності підприємства виявляється найбільшим, матимуть завдяки цьому й вищу оплату;

– по-третє, доплати й надбавки до посадових окладів спеціалістів дають змогу систематично коригувати їхній заробіток подібно до збільшення заробітної плати робітників-відрядників за виконання та перевиконання ними встановлених норм виробітку.

Надбавки до заробітної плати за високі досягнення в праці мають відповідати конкретним результатам діяльності спеціаліста чи керівника і запроваджуються на тих ділянках роботи, де застосовуються показники вимірювання досягнень.

Окреслюючи конкретні напрями пошуку оптимальних варіантів встановлення розмірів доплат та надбавок до заробітної плати, варто звернути увагу на доцільність:

– переходу до нарахування компенсаційних виплат в однаковому абсолютному розмірі всім категоріям персоналу за умови праці, що відхиляються від нормальних чи нормативних, незалежно від рівня їхньої кваліфікації та посади;

– обов'язкового використання доплат компенсаційного характеру, які не зв'язані з певною сферою діяльності, тобто поширюються на всіх працівників, передовсім за роботу у святкові, неробочі й вихідні дні, у надурочний час.

**Висновки.** Отже, оплата праці є однією з найскладніших категорій, яка відбиває різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин – працівників, роботодавців та держави. Особливість оплати праці як економічної категорії полягає в вирішенні нею щонайменше двох життєво важливих проблем: по-перше, відтворення

робочої сили, по-друге, мотивації до праці, а значить, зацікавленості працівників в результативності діяльності своїх організацій, а відтак, розвитку економіки регіонів, країни і суспільства в цілому.

#### **Інформаційні джерела**

1. Лаптій І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І.Лаптій // Право України. – 2017. – №7. – С. 81-84.
2. Колот А. М. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М. Колот// Україна : Аспекти праці. - 2014. - № 8. - С.7.
3. Мриглод С.О. Оплата праці та її місце в системі ефективної мотивації / С.О. Мриглод // Економіка АПК.- 2016.- №12.- С. 131-136.
4. Парфьонова І.І. Проблеми оплати праці в Україні/ І.І. Парфьонова //Фінанси України.- 2015.- № 10.- С.28-30.
5. Столпакова Н.М. Іноваційні підходи до мотивації праці в сільському господарстві / Н.М. Столпакова // Україна: аспекти праці.- 2017.- № 9.- С. 45-51.
6. Тищенко С. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах Житомирської області/ С. Тищенко// Економіка АПК.- 2011. - №1.- С. 123-126.
7. Артюх М.В. Удосконалення системи оплати праці в Україні / М.В. Артюх //Економіка АПК. – 2016. - № 3. - С.147 – 151.

***Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Рябенко Г.М.***