

ЗАРОБІТНА ПЛАТА РОБІТНИКІВ-АГРАРІЇВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Халевицька Т.Г., асистент

Одеський державний аграрний університет

Досліджується сутність заробітної плати та її функції, вплив рівня зарплати на ступінь ефективності та продуктивності праці. Встановлено, що застосування відповідних форм і систем оплати праці та підвищення продуктивності праці потребує врахування специфіки сільськогосподарського виробництва.

The essence of wage and its functions, the impact of wages on the degree of efficiency and productivity. Found that the use of appropriate forms and pay systems and improving productivity requires consideration of specific agricultural th production.

Постановка проблеми. Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально–економічних явищ. У сучасному товарному виробництві, заснованому на наймі робочої сили, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна товару, в формі якого найманий працівник продає свою робочу силу.

За сучасних умов, із зниженням обсягів і темпів виробництва, продуктивності праці, поглибленням кризи неплатежів, почастишали випадки звільнення з роботи значної кількості працівників, відправлення їх у неоплачувані відпустки і, як наслідок, перехід їх до неформального сектора офіційного та прихованого безробіття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання заробітної плати завжди знаходиться в центрі уваги багатьох науковців, і всі вони по – різному вбачають сутність оплати праці. Наприклад, В. Д. Логутін розглядає категорію «оплата праці» як надзвичайно складні економічні відносини. З його точки зору, оплата праці має розглядатися як сукупність економічних відносин, які відображають спільність та протилежність інтересів роботодавців і найманих працівників. Це означає, що сутність оплати праці доцільно розглядати з двох точок зору: по - перше, з боку роботодавців – як створення суспільно прийнятих умов щодо забезпечення та виплати грошової винагороди працівникам із валового доходу підприємства, за використання їх робочої сили; по - друге, з боку найманих працівників – як здійснення суспільно прийнятих витрат праці, виробництва належних кінцевих результатів, гідних грошової винагороди відповідної до вартості їхньої робочої сили [1, с. 260].

Мельник Т.Г. дає визначення оплати праці як обліково-аналітичної категорії, що характеризує трудовий дохід працівника, який формується під впливом кількості та якості затраченої корисної праці і виплачується працевлагодатцем у вигляді заробітної плати в грошовій або натуральній формі [2, с. 122]. Це, на нашу думку, дозволяє розмежовувати взаємопов'язані, але не ідентичні поняття «оплата праці» і «заробітна плата».

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. Також А.М. Колот зауважив, що «як об'єкт купівлі – продажу на ринку

праці варто розглядати робочу силу як ресурс праці, право на використання якого та його умови закріплюються в угоді між роботодавцем і найманим працівником [3, с. 7].

На думку О.Л. Єськової та В.С. Савельєвої [4, с. 154], заробітна плата – це компенсація трудового внеску працівників у діяльність підприємства, а відтак мотивування працівників до ефективної та продуктивної праці є основною її функцією.

Крищенко К. розглядає двоєдину сутність заробітної плати: з одного боку, вона є категорією ринку праці та виступає зовнішньою щодо підприємства, з іншого – елементом ціни виробництва й формується на кожному конкретному підприємстві залежно від кінцевих результатів його діяльності [5, с. 45].

Заробітна плата – основна та додаткова – є одним із основних важелів управління людським капіталом на аграрних підприємствах, але питання вибору оптимально ефективних систем та форм оплати праці з метою підвищення продуктивності праці практично недосліджені.

На думку видатних економістів В. Д. Логутіна та Колота А. М., оплата праці у сільськогосподарських підприємствах в останні роки перестала виконувати свої основні функції – стимулюючу і відтворювальну, які забезпечують якісну стійкість грошової винагороди за працю. З цього очевидно, що розмір оплати праці має одночасно забезпечувати як відшкодування витрат робочої сили, всебічний розвиток всіх складових фізичного і духовного потенціалу людини, так і зацікавлювати її в неухильному підвищенні ефективності праці [1, с. 260].

Суть відтворювальної функції полягає у встановленні заробітної плати на такому рівні, що забезпечує відновлення працездатності населення, розвиток фізичних і духовних сил. Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи. Високооплачувана праця створює матеріальну зацікавленість персоналу установи в трудовій активності й підвищенні своєї кваліфікації.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування необхідності удосконалення системи оплати праці робітників-аграріїв.

Виклад основного матеріалу дослідження. Практика підтверджує, що низька заробітна плата обмежує розширення внутрішнього ринку, яке необхідне для економічного зростання, пригнічує інноваційний розвиток, встановлює тенденцію до технічного відставання. Таким чином, низька заробітна плата не є вигідна ні державі, ні корпоративному сектору, ні домогосподарствам.

Висока заробітна плата – навпаки, вигідна всім суб'єктам ринку, тому що формує необхідні економічні передумови для зростання. Для держави – підвищення рівня життя населення, зменшення соціальних виплат з бюджету, поліпшення поповнювання місцевих бюджетів, за рахунок збільшення податку з доходів фізичних осіб. Для роботодавців – можливість розширення внутрішнього ринку збуту, зростання обігу капіталу, зростання доходів та прибутків, покращення асортименту продукції, підвищення вимог до якості праці, підвищення кваліфікації. Для домогосподарств – істотне поліпшення їх

купівельної спроможності, можливість задовольнити свої зростаючі потреби.

Незважаючи на переваги, що обґрунтовують доцільність підвищення заробітної плати, в Україні вона залишається досить низькою.

Сьогодні досягнутий рівень оплати праці є важливим показником соціально-економічного стану аграрного виробництва. При низькій оплаті праці відбувається процес зниження темпів економічного зростання, оскільки обмежується як обсяг споживання, так і деформується його структура. Низький рівень заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах створює соціальну напруженість, що потребує підвищення трудової активності, й удосконалення форм і систем оплати праці. Існуюча організація оплати праці в аграрних підприємствах не зовсім відповідає вимогам ринкової економіки, тому її необхідно удосконалити та пристосувати до нових умов.

Відсутність ефективної системи оплати праці й матеріального стимулювання призводить до великої різниці в оплаті праці спеціалістів різних підрозділів і однорідних спеціалістів на підприємствах (табл. 1).

Таблиця 1

Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників за видами економічної діяльності

Галузь економіки	2009 р.	2010 р.	2011 р.
Сільське господарство	1220	1467	1853
Промисловість	2117	2580	3120
Будівництво	1511	1754	2251
Фінансова діяльність	4038	4601	5340
Освіта	1611	1889	2081
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1307	1631	1778

Наведені в таблиці дані показують, що в сільському господарстві на протязі 2009-2010 рр. найнижчий рівень середньомісячної заробітної плати працівників. Це стає причиною плинності кадрів, нестабільності роботи колективів, зростання матеріальних витрат, пов'язаних з навчанням нових працівників.

Рівень оплати праці в кожному сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми і системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва, від нових економічних та трудових відносин. Специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що при її однакових затратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать також від погодно-кліматичних умов, від родючості землі, від сортів насіння. Все це необхідно враховувати при застосуванні форм та систем оплати праці.

Системне дослідження питань оплати праці викликане необхідністю наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати і доходів найманих працівників до рівня розвинутих країн шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності роботодавцями та державою, а тому потребує подальших досліджень. Так, якщо рівень середньомісячної заробітної плати в 2011 р. зріс проти 2010 р. на 26,3%, то продуктивність праці

на 1 працівника сільського господарства в цінах 2010 р. склала в 2010 р. – 132680,4 грн., а в 2011 р. 165229,0 грн., і це на 54,3% більше за попередній рік.

Висновки. Отже, в умовах трансформаційної економіки заробітну плату можна використовувати як один із інструментів економічного зростання, вона створює стимули для формування конкурентоспроможного національного виробництва, забезпечує підвищення продуктивності та якості праці. Поглиблення процесів ринкового реформування системи оплати праці в сучасній посткризовій економіці потребує подальшого комплексного аналізу її стану та динаміки у взаємозв'язку з іншими економічними показниками та існуючими тенденціями розвитку, вияву суперечностей та пошуку засобів їхнього вирішення.

Список використаних джерел:

1. Логутін В.Ф. Реформа оплати праці стимулюючого типу: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції: [монографія] / В.Ф. Логутін - Луцьк: Ред. - вид. відділ «Вежа», 2007. - С.260.

2. Мельник Т.Г. Теоретичні підходи до системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці / Т.Г. Мельник // Управління розвитком. - 2010. - № 2(78). - С.122.

3. Колот А. М. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М. Колот // Україна : Аспекти праці. - 2008. - № 8. - С.7.

4. Єськова О.Л., Савельєва В.С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві: [збірник науково-технічних праць] / О.Л. Єськова, В.С. Савельєва // Науковий вісник НЛТУ України. - №21(12). - 2011. - С.152 - 156.

5. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. - 2007. - № 6. - С.45.

Рецензент: д.е.н., професор Харківський Д.Р.

УДК 331.5

ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ У ІННОВАЦІЙНОМУ ПРОСТОРИ

Хлівна І. В., к.е.н., доцент

Уманська філія ПВНЗ «Європейський університет»

У статті розглянуті проблеми, пов'язані із взаємозв'язком та взаємозалежністю зайнятості та інноваційних процесів. Висвітлено тенденції інноваційної діяльності підприємств та зайнятості. Запропоновано заходи, щодо поліпшення ситуації у галузі зайнятості населення висококваліфікованих працівників.

The article describes the problems associated with the interconnection and interdependence of employment and innovation processes. Deals with trends in innovation activity and employment. Proposed measures to improve the situation of employment of highly skilled workers.

Постановка проблеми. Економічне життя суспільства знаходиться у постійному русі, що виявляється в безлічі поступових кількісних і якісних змін, кінцевою метою яких є стабільне економічне зростання в умовах інноваційного розвитку. Передумовою переходу України на інноваційну модель розвитку економіки є висока конкурентоспроможність зайнятого населення та його раціональне використання. В ході реалізації інноваційної моделі економіки передбачається вирішення низки питань, пов'язаних, передусім, із працевлаштуванням окремих категорій населення, що мають високий рівень кваліфікації та потенційні інноваційні можливості.