

агроформуваннях” та „Планування виробництва в агроформуваннях”(1 і 2 частина) Кам’янець-Подільський, ПДАТА. -2006. 208с.

3. Доманчук Д.П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Економіка праці. «Абетка» 2008р. –562 с.

### **Ярема Андрій Вікторович,**

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам’янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Покотильська Н.В.

## **СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Оплата праці й матеріальне стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств як важливі мотиваційні чинники формують ставлення селян до праці і забезпечують підвищення її продуктивності, ефективності господарської діяльності підприємства та, відповідно, кінцевий фінансовий результат.

Оплата праці визначається як механізм визначення розміру заробітної плати за відпрацьований робочий час та інших виплат, які гарантовані договірними угодами за невідпрацьований час: оплата відпусток, часу навчання на курсах підвищення кваліфікації, простоїв не з вини працівника тощо.

У Законі України «Про оплату праці» [1] визначено такі поняття: «заробітна плата» – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу; «мінімальна заробітна плата» – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником

місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). До останньої не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Останнім часом в усіх галузях економіки України простежується розбалансування структури заробітної плати працівників у напрямі зменшення у її складі частки додаткової оплати праці та заохочувальних виплат або, навпаки, їх збільшення. Заробітна плата має забезпечити не лише відтворення робочої сили, а й стати вагомим чинником відтворення суспільного виробництва та основним регулятором ринку праці шляхом формування оптимальної структури всіх трьох її складових. Вона як соціально-економічна категорія й основне джерело грошових доходів працівників є головним рушієм економічного розвитку держави. Проте рівень оплати праці протягом останніх років у сільськогосподарському виробництві був найнижчим серед усіх галузей національної економіки, а до того ж вона майже втратила свою мотиваційну роль. Стрімке зниження заробітної плати сільськогосподарських працівників відбулося з початком реформування аграрної галузі. Такий стан справ із матеріальним стимулюванням сільськогосподарських працівників сприяє збільшенню безробіття на селі, відпливу кваліфікованих і працездатних робітників із сільського господарства в інші галузі економіки та за кордон. Основними причинами такого стану є відставання сільського господарства за показником продуктивності праці та низька ефективність виробництва.

Подібні думки з цього приводу та причини такої ситуації в галузі викладає О. Шпикуляк [3] і вважає, що трудова діяльність в аграрному секторі економіки не забезпечує достатнього рівня матеріального достатку. Вона обмежує можливості, виступає антистимулом щодо розвитку здібностей, не приносить матеріального й морального задоволення. Сільське господарство – це особлива галузь, що характеризується сезонністю, тому витрати на робочу силу тут не стабільні. Об'єктивні умови функціонування аграрних підприємств, а також наявність великої чисельності безробітних на селі є головною причиною низької ціни робочої сили. Для конкретного працівника ціна робочої сили на ринку праці – відправна точка у мотивації й виражена в розмірі

заробітної плати, яка надто низька, тому сільське господарство характеризується демотиваційними процесами стосовно зайнятості економічно активного населення.

Складність матеріального становища працівників аграрного сектору посилюється ще й такими негативними явищами, як нерегулярність виплати заробітної плати та існування внаслідок цього заборгованості з її виплат, оплата в натуральній формі сільськогосподарською продукцією.

Стимулююча роль оплати праці значною мірою залежить від того, як вона організована, який її рівень та умови диференціації. Організація оплати праці передбачає приведення складових елементів її механізму в певну систему та встановлення між ними взаємозалежності, завдяки якій забезпечується реалізація функцій заробітної плати.

Заробітна плата, як основне джерело доходів, є формою винагороди за працю й формою матеріального стимулювання їхньої праці, вона спрямована на мотивацію досягнення бажаного рівня її продуктивності. Тому раціональна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи зростання як продуктивності праці, так і ефективності господарювання, стимулює підвищення кваліфікації робітників. Інколи заробітна плата може діяти як чинник, що не стимулює, а, навпаки, гальмує розвиток продуктивності праці. Так, повільна робота часто винагороджується оплатою наднормових, а великі затрати часу не завжди є індикатором виконання більшого обсягу робіт, хоча схеми оплати праці часто виходять саме з цих припущень.

Нині через низький рівень оплати праці в аграрній сфері споживчий попит обмежений, що стало головним чинником зниження обсягів виробництва, а отже – доходів держави й підприємств. Відновлення мотиваційного механізму до продуктивної праці можливе шляхом достатньої її оплати, щоб підвищити споживчий попит і повернути заробітній платі її історичне місце в системі суспільних цінностей. Дійсно, серед матеріальних стимулів праці провідне місце належить заробітній платі, ринковий механізм формування якої в

перехідній економіці визначається попитом і пропозицією на ринку та вартістю робочої сили з урахуванням об'єктивно необхідних умов її відтворення.

В розробленій Державній цільовій програмі розвитку українського села на період до 2015 р. [2] головними завданнями зафіксовано: створення організаційно-правових і соціально-економічних умов для комплексного розвитку сільських територій, наближення та вирівнювання умов життєдіяльності міського і сільського населення; створення екологічно безпечних умов життєдіяльності населення, збереження навколишнього природного середовища та раціональне використання природних ресурсів, особливо земель сільськогосподарського призначення.

Недосконалість системи стимулювання праці з домінуванням мотиву матеріальної винагороди над усіма іншими обмежує потенційні можливості використання трудового потенціалу в сільському господарстві. Вплив відомих чинників, враховуючи непривабливість і непрестижність сільської праці, спричинили деформацію соціальних відносин. Тому для керівника трудового колективу дуже важливо чітко усвідомити для себе ситуацію з мотивацією трудової діяльності робітників і вміти впливати на систему стимулів трудової активності. Нині заробітна плата сільськогосподарських працівників є не тільки показником, який зумовлює реальний рівень життя селян, а й безпосередньо впливає на кадрову політику, демографічні тенденції, визначає перспективи розвитку українського села.

Оплата праці й матеріальне стимулювання повинно займати особливе місце в господарському механізмі сільськогосподарських підприємств і визначати рівень та якість суспільного розвитку аграрного сектору й сільських територій. Тому головним у поліпшенні ситуації щодо рівня оплати праці в галузі є впровадження нових техніки й технологій агропромислового виробництва, підвищення на цій основі урожайності сільськогосподарських культур і продуктивності тварин, економічної ефективності господарювання.

### **Список використаних джерел**

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 (із зм.) [Електронний ресурс] // Інтернет-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року» від 19.09.2007 №1158 [Електронний ресурс] // Інтернет-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
3. Шпикуляк О. Г. Про вартість робочої сили в сільському господарстві / О. Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2005. – № 6. – С. 119–122.
4. Шульга В. І. Розвиток інфраструктури ринку праці України / В. І. Шульга // «Агросвіт». – 2007. – № 23. – С. 32–36.