

Лагодієнко В.В. ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Постановка проблеми. Сільське господарство – одна з найважливіших галузей матеріального виробництва. В ньому створюються матеріальні блага рослинного та тваринного походження для забезпечення населення продуктами харчування, а промисловість – сировиною. Процес виробництва, технологічні операції в аграрній сфері тісно переплітаються з природними процесами, органічно комбінуючись у процесі створення споживчої вартості. Звідси впливає докорінна відмінність сільського господарства від інших галузей виробництва – у ньому економічний процес відтворення завжди тісно переплітається із природним.

Внаслідок цього у сільському господарстві взаємодіють дві групи об'єктивних законів: природно-біологічні та соціально-економічні. Це викликає цілу низку особливостей сільськогосподарського виробництва, які істотно вирізняють цей сектор економіки від інших.

Наявність особливостей сільського господарства як галузі народного господарства зумовлює також особливості у застосуванні праці в цій сфері діяльності.

Стан вивчення проблеми. Окремі питання оплати праці та мотивації трудових ресурсів розглядалися такими вченими як О.М.Шпичак, П.А.Лайко, Ю.Л.Ляшенко, Д.Я.Дем'яненко, В.М.Алексійчук, О.А.Бондаренко, В.С.Дієсперов, П.Т.Саблук, А.В.Чупіс, Р.П.Косодій, Т.А.Заяць та ін. Але тривалі процеси реформування в цій галузі вимагають подальшого більш глибокого дослідження, а вивчення особливостей застосування праці в сільському господарстві та її аналізу на сучасному етапі функціонування агропромислового виробництва є необхідною складовою.

Мета і завдання дослідження. Метою даної роботи є дослідження низки особливостей застосування праці та її оплати в сільському господарстві в сучасних економічних умовах. Дана мета передбачає розгляд наступних завдань: висвітлення галузевих особливостей застосування праці та її оплати; розробку пропозицій щодо покращення ситуації в галузі.

Результати досліджень. Одним з вирішальних факторів є вплив природно-кліматичних умов, структури ґрунту, біологічних чинників на продуктивність праці та те, що вони позначаються на високій ризикованості та нестабільності сільського господарства, це спричинює різницю в кількості продукції навіть при одній кількості та якості затраченої праці. В сільськогосподарському виробництві продуктивність праці залежить не тільки здібностей трудових ресурсів, їх професійних навичок, кваліфікації, досвіду, але також є результатом діяльності неконтрольованих людиною умов. В зв'язку з цим виникають труднощі у плануванні потреб у трудових ресурсах в агропромисловому секторі та непевності при формуванні фондів агропідприємств, в тому числі фонду оплати праці та фонду споживання.

Також ці природно-кліматичні фактори впливають на ритм виробництва та сезонний характер, що позначається на сезонній зайнятості робітників агропромисловості. Сезонність зайнятості в свою чергу викликає низьку увагу серед трудових ресурсів до сільського господарства. Праця в цьому секторі економіки не вважається престижною, значною мірою в ній зацікавлені некваліфіковані чи низько кваліфіковані трудові ресурси. Крім того, виникають труднощі у оплаті праці працівників у період їх незайнятості або низької зайнятості у виробничому процесі. Формування доходів та прибутків підприємств відбувається лише протягом одного сезону, проте працівники повинні отримувати винагороду за праця протягом всього року.

Крім того формування доходів агропідприємств відбувається лише наприкінці сезону або року, після реалізації всієї продукції. Заробітна плата ж виплачується за рахунок доходів отриманих у попередніх періодах. Прибутковість даного підприємства в цьому випадку залежить від ефективного планування доходів та видатків підприємства та стратегічного мислення керівництва.

Однією з умов ефективного розвитку сільськогосподарського сектору є раціональне використання його трудових ресурсів. Під трудовими ресурсами слід розуміти сукупну чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній та інтелектуальний рівень, соціально-етичний менталітет) здатні та мають наміри здійснювати трудову діяльність.

Однак в наш час трудові відносини в сільському господарстві залишаються поза увагою не тільки в окремих підприємствах, але і на державному рівні. Проте у ринкових економіках у сучасному світі праця виявляється найдорожчим фактором виробництва та головним рушієм економічного розвитку.

Спроможність економічної політики визначається тим, наскільки пропозиція робочої сили знаходить попит та відповідає умовам ринку праці. Проте в більшості країн світу сьогодні превалює відсутність інтересу до роботи в сільському господарстві. Це, в першу чергу, викликано низькою заробітною платою, низькими соціальними гарантіями та неможливістю реалізувати власний трудовий потенціал.

Крім того, нові умови господарювання в сільському господарстві висувають підвищені умови до кваліфікації працівників. Стабільна зайнятість робочої сили в сільськогосподарському виробництві сьогодні визначається її володінням професією, спеціалізацією та певними трудовими навичками. Звужується сфера застосування некваліфікованої ручної праці.

В умовах науково-технічного прогресу та посилення ролі інноваційного фактору функціонування економіки все активніше постає питання ефективного використання трудових ресурсів в сільському господарстві та підвищення мотивації до праці.

Проте, як зазначалося вище, наявні в великій кількості трудові ресурси використовуються належним чином лише протягом декількох місяців та при цьому в процесі реалізації трудових відносин не приділяється увага мотивації до праці.

Для підвищення продуктивності праці необхідно посилити мотивації працівників. Стимулювання праці обов'язково має враховувати та поєднувати колективні та індивідуальні інтереси. Так, в Україні склалася ситуація, коли підприємства АПК не повністю використовують надану їм законодавством самостійність у

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

регулюванні умов оплати праці. Замість розширення мотиваційних та стимулюючих чинників, вони переважно використовують ставки та оклади рекомендовані галузевою угодою. Крім того, перехід на ринкові засади здійснення сільськогосподарської діяльності призвів до відмови використання системи тарифікації, що існувала за часів СРСР. Проте використання деяких методів стимулювання було б доцільним і в наш час, зокрема система колективного підряду з оплатою праці за кінцевими результатами та ін. Звісно, для ефективного матеріального стимулювання робітників підприємства мають розробити власні оцінки якості та умов праці, кваліфікації та ін. Проте поступове впровадження цієї системи не тільки посилить мотивацію до підвищення продуктивності праці, а й стимулюватиме підвищення кваліфікації. Труднощі у розробці цієї системи оплати праці викликані тим, що сільськогосподарське виробництво переважає у низько розвинених країнах, де підприємства не мають власних коштів та інтелектуальних ресурсів для самостійної розробки нормативних показників. Це спричинює необхідність державної допомоги в цьому секторі, яка може бути реалізована у вигляді створення спеціальних науково-дослідних інститутів, окремі ланки яких повинні займатися нормуванням праці.

У сучасних розвинених економіках вихідною умовою мотивації стає повага до особистості працівника, уважне ставлення до його потреб та запитів. Звісно, основою стимулів є заробітна плата, проте позагрошовою винагородою стає більш цікава, змістовна праця, відповідальна та різноманітна робота, сприятливі умови праці. Поки що в більшості країн світу сільськогосподарська праця вважається малопrestiжною і вирішальним елементом мотивації залишається оплата праці. Інші мотиваційні складові вийдуть на передній план лише за умови досягнення достатньо високого рівня задоволення основних матеріальних потреб працівника. Також в важливим мотиваційним чинником може виступати впевненість працівника в надійній зайнятості.

Висновки та пропозиції. Можна виділити декілька основних напрямів в галузі поліпшення трудових відносин в агропромисловій сфері. Перш за все необхідно створити умови для повноцінного відтворення трудових ресурсів та професійно-інтелектуального розвитку. Заробітна плата в сільському господарстві більшості країн світу не тільки не надає можливості для відтворення трудових ресурсів, а й пригнічує гідність робітників. Сільськогосподарська праця залишається найменш оплачуваною порівняно з працівниками інших галузей. Показник оплати праці в сільськогосподарських підприємствах зазвичай не досягає середнього показника по галузях економіки, але ще й постійно знижується. За рівнем оплати праці сільське господарство перебуває на одному з останніх місць серед галузей економіки. Оплата праці селян в низько розвинених країнах є досить символічною, оскільки вона в 30-50 разів нижча за оплату робочої сили в аграрній сфері у розвинених країнах світу. Сьогодні оплата праці в цих країнах втратила свою стимулюючу та мотиваційну функцію. Відсутність сітки тарифів, яка б належним чином враховувала освіту та інтелектуальний рівень працівника, його кваліфікацію, досвід, здійснює стримуючий вплив на професійний розвиток трудових ресурсів. Трудові ресурси не зацікавлені в підвищенні своєї кваліфікації через відсутність матеріальних стимулів. Мають бути створені державні програми, які б заохочували власників агропідприємств до підвищення кваліфікації власних працівників, та саме працівників до професійного розвитку.

Проблему розробки та імплементації ефективної системи оплати праці обумовлює також те, що в аграрних відносинах, виходячи із суб'єктів власності на землю, можна виділити наступні форми власності: державну, муніципальну (комунальну), приватну. Агропромислові виробництва різних форм власності використовують різні системи оплати праці, мають різні організаційні структури, різні умови залучення трудових ресурсів у виробничий процес.

Наявність різних форм власності на землю і землекористування є основою багатокладності сільського господарства. Світова практика показує, що в аграрному секторі ефективно функціонують різноманітні за розмірами і формам власності види підприємств – дрібні, середні й великі, засновані на повній власності на землю, частковій власності й оренді; сімейні ферми, сільськогосподарські кооперативи і корпорації. Усі вони мають однакові права у відносинах із державою, іншими аграрними і несільськогосподарськими підприємствами та організаціями, проте різний розмір обумовлює різні умови залучення трудових ресурсів та можливості їх винагороди.

Іншим важливим напрямком, спрямованим на поліпшення трудових ресурсів та розвиток ефективних трудових відносин в аграрній сфері є створення можливостей для продуктивного використання трудового потенціалу. Це, в першу чергу, передбачає створення умов для рівномірного регіонального розвитку, подолання диспропорцій цін на сільськогосподарську та промислову продукцію, прорив депресивних сільськогосподарських регіонів. Також важливим елементом є створення належних умов праці та надання додаткових соціальних гарантій для робочої сили, зайнятої в аграрному секторі економіки.

Проте найважливішим мотиваційним чинником в галузі розвитку трудових ресурсів агропромислового комплексу є достатній рівень оплати праці. Для забезпечення цього рівня необхідно впровадити ефективний механізм формування фонду оплати праці в сільському господарстві та фонду споживання.

Джерела та література

1. Бевз В., Павленко Ю. Соціальний захист населення в умовах переходу до ринку // Економіка України. - 1993. - № 2. - С. 62 - 67.
2. Дієсперов В.С. Сільськогосподарська праця в нових умовах. – Київ: ІАЕ УААН, 2000 – 186 с.
3. Засць Т.А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили. – Київ: Леввіт, 1997. – 152 с.
4. Малік М.Й. Вплив соціального капіталу на організацію діяльності сільськогосподарських підприємств / Малік М.Й., Валентинов В.Л., Мацибора Т.В. // Економіка АПК. – 2005. – № 5. – С. 105-112.