

## ЗАРОБІТНА ПЛАТА ТА ЇЇ РОЛЬ У ВІДТВОРЕННІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Гуменюк А. О., ст. викладач

**Постановка проблеми.** Україна формує систему ринкових відносин, головною метою якої є домогтися найвищих світових стандартів функціонування економіки та на цій основі забезпечити достойний рівень життя громадян. За цих умов потребує нових підходів проблема всебічного використання людського фактора шляхом дієвих мотивів і стимулів до праці. Недостатню мотивацію в сучасних умовах ученнічасто називають обмежуючим фактором, що заважає підприємствам аграрної сфери реалізувати свої потенційні можливості. Недосконалість механізму матеріальної та моральної заінтересованості працівників села ослаблює їхню творчу активність, трудову дисципліну, знижує кваліфікаційний та культурний рівень. Розробка системи стимулів і мотивів приводить до підвищення заінтересованості працівників у результатах сільськогосподарського виробництва. Саме тому проблема створення ефективної системи мотивації праці для аграрних підприємств є надзвичайно актуальною.

Проблема мотивації праці є постійним предметом наукових дискусій. Дані питання, висвітлені в працях Д. Богині, О. Бугуцького, В. Гаркавого, В. Дієсперова, Й. Завадського, А. Колота, Ю. Лупенка, М. Маліка, М. Поліщука, Н. Павловської, Л. Червінської та інших. Проте вказану проблему не можна вважати вичерпаною, тому питання мотивації праці потребують подальшого вивчення.

**Метою дослідження** є розробка і обґрунтування пропозицій і практичних рекомендацій щодо удосконалення економічного механізму формування матеріальної основи мотивації праці в сільському господарстві.

**Об'єктом дослідження** є процес удосконалення системи мотивації мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах на пореформеному етапі.

**Предметом дослідження** є система організаційних та економічних відносин, що складається у процесі формування системи мотивації праці в сільському господарстві.

**Методи дослідження.** Метрологічну основу дослідження становлять такі методи: абстрактно–логічний (теоретичні узагальнення та формування висновків); монографічний та системного аналізу (вивчення і аналіз економічних і соціальних процесів у виробничих колективах), розрахунково–конструктивний.

**Результати дослідження.** Вітчизняними вченими мотивація трактується як усвідомлене і спрямоване спонукання працівників до праці шляхом постійного впливу на його потреби, інтереси, цілі через матеріальні і моральні спонукальні заходи Й.С. Завадський у своїй книзі «Менеджмент» звернув увагу на складність проблеми мотивації тому, що важко врахувати спонукальні мотиви людської діяльності вони є неоднаковими у різних людей, а також вони змінюються з часом також певних обставин [2].

Еволюція управлінської діяльності – це довгий шлях від економічної людини до соціальної, від стимулювання до мотивації. Мотивація трудової діяльності – сукупність мотивів і стимулів, що спонукають людину до корисної праці; зумовлюючих задоволення її потреб; дотримання інтересів і досягнення цілей; комплекс заходів в системі управління організацією, які забезпечують створення умов для ефективної діяльності всього персоналу і розкриття трудового потенціалу кожного працівника. Мотивація не обмежується матеріальними винагородами праці. Поряд з економічними інтересами, розмірами заробітної платні і доходів вона включає заохочення соціально-психологічного і морального плану, залежить від багатьох мотиваційних компонентів, в тому числі і від змісту роботи, відносин між колегами в контексті сумісної діяльності, зусиль, міри задоволеності результатами праці.

Теорії мотивації засновані на результатах психологічних досліджень і розподіляються на дві категорії: змістові і процесуальні. Змістові теорії мотивації пов'язані з ідентифікацією внутрішніх спонукань (потреб), що змушують людину діяти так, а не інакше визначають структуру потреб людини і виявляють серед них ті, що мають пріоритетне значення.

Більш сучасніші процесуальні мотиваційні теорії ґрунтуються на поведінці людини і враховують її сприйняття та набутий досвід. Сама мотивація розглядається з точки зору того, що ж змушує людину спрямовувати зусилля на досягнення бажаних результатів. Розвиток мотиваційних теорій має еволюційний характер, вони взаємодоповнюються. Оскільки в основі трудової діяльності людини лежать її потребити інтереси, головним з яких, на наш погляд, є матеріальні, тому створення дієвих матеріальних стимулів до праці дозволить впливати на її потреби, особисті інтереси та цілі.

Чинним законодавством визначено правове поле організації оплати праці, яке відповідає світовій практиці, в тому числі і для суб'єктів господарювання на селі. Розв'язання проблем реформування оплати праці в Україні було започатковано Декретом Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» (1992 р.), Законом України «Про оплату праці» (1995р.) та «Про колективні договори та угоди» (1993 р.). Основним результатом перелічених документів був перехід від централізованої організації оплати праці до колективно – договірної її регулювання, однак це лише початок, тому що залишилось досить невирішених проблем. Перш за все це проявляється у штучному заниженні заробітної плати порівняно з реальною вартістю робочої сили, недостатній мотивації високоєфективної праці, а також недостатньому рівню колективно – договірних засад регулювання оплати праці.

Відповідно до чинного законодавства форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій підприємства встановлюють самостійно у колективному договорі.

**Середньорічна заробітна плата працівників сільського господарства в Україні**

Регіон	Рік							
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
У середньому по галузях економіки України	230,1	806	1041	1351	1806	1906	2239	2633
Сільське господарство : – всього по Україні	111,0	437	581	771	1101	1220	1467	1853
– по Житомирській області	94,0	379	521	698	961	1078	1032	1412

Джерело: розраховано автором [3, 4].

За даними Держкомстату України заробітна плата працівників сільського господарства є однією з найнижчих серед інших видів економічної діяльності. Її розміру співвідношенні до середнього по економіці становив 70,0% у 2011 році. В Житомирській області оплата праці в сільському господарстві залишається найнижчою серед областей України і відповідно склала у 2009 році 1078 грн., що складає 76,0%, до середніх даних по сільському господарству України і 54,0% до середнього рівня по галузях економіки за цей рік. Питома вага оплати праці у валовому внутрішньому продукті України залишається незначною. У 2004 році вона склала 43,9%, при тому що у цей час у Росії вона становила 47,5%, країнах ЄС у 2001 році – 51,3% [4].

Праця в країнах з розвинутою економікою є найважливішим та найдорожчим ресурсом і витрати на неї становлять близько 3/4 загальної суми витрат фірм на виробничі ресурси [1]. В структурі собівартості виробництва продукції в Україні заробітна плата складає близько 10-15% [4], що є надзвичайно мало. Важливою проблемою на сучасному етапі соціально – економічного розвитку України є запобігання зниженню рівня життя населення. Соціальна політика держави, виходячи із економічних реалій, має бути націлена на подолання даної проблеми. Важливим компонентом добробуту населення є заробітна плата, якає частиною національного доходу і відображає процеси які відбуваються у суспільстві.

**Групування сільськогосподарських підприємств Житомирської області за рівнем середньомісячної заробітної плати працівників**

Групи господарств за рівнем середньомісячної заробітної плати, грн	У середньому по групі, грн	Кількість підприємств	У % до підсумку
1	2	3	4
2007 р.			
I – 99,2 – 313,2	245,65	16	23,19
II – 313,2 – 527,2	409,56	34	49,28
III – 527,2 – 741,3	636,72	16	23,19
IV – 741,3 – 955,3	867,39	3	4,35
V – 955,3 – 1169,3	-	-	0,00
VI – 1169,3 – 1383,3	-	-	0,00
Всього по виборці	443,62	69	100,00
2008 р.			
I – 99,2 – 313,2	240,85	4	5,80
II – 313,2 – 527,2	436,84	25	36,23
III – 527,2 – 741,3	656,22	19	27,54
IV – 741,3 – 955,3	855,33	17	24,64

Продовження таблиці 2

1	2	3	4
V – 955,3 – 1169,3	983,65	3	4,35
VI – 1169,3 – 1383,3	1204,76	1	1,45
Всього по виборці	634,37	69	100,00
2009 р.			
I – 99,2 – 313,2	242,32	3	4,35
II – 313,2 – 527,2	450,71	20	28,99
III – 527,2 – 741,3	628,85	18	26,09
IV – 741,3 – 955,3	835,76	17	24,64
V – 955,3 – 1169,3	1068,58	9	13,04
VI – 1169,3 – 1383,3	1284,13	2	2,90
Всього по виборці	722,06	69	100,00
2010 р.			
I – 113,1 – 360,6	113,10	1	1,45
II – 360,6 – 608,1	444,43	12	17,39
III – 608,1 – 855,5	633,23	15	21,74
IV – 855,5 – 1103,0	860,75	22	31,88
V – 1103,0 – 1350,5	1044,68	11	15,94
VI – 1350,5 – 1598,0	1366,45	8	11,59
Всього по виборці	848,54	69	100,00
2011 р.			
I – 220,1 – 531,0	220,14	1	1,45
II – 531,0 – 841,9	477,08	9	13,04
III – 841,9 – 1152,8	604,67	7	10,14
IV – 1152,8 – 1463,7	863,83	19	27,54
V – 1463,7 – 1774,6	1078,63	18	26,09
VI – 1774,6 – 2085,5	1472,98	15	21,74
Всього по виборці	1003,47	69	100,00

Джерело: розраховано автором.

Законом України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата (МЗП) визначається як законодавчо встановлений мінімум заробітної плати за просу некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну годинну норму праці. Вона є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств всіх форм власності.

За даними Держкомстату України серед 9,2 млн. працівників, зайнятих у різних видах економічної діяльності в Україні, які відпрацювали 100% робочого часу, встановленого на березень 2008 року, 4,1% працівників нарахована заробітна плата не перевищувала законодавчо встановленого розміру МЗП – 515 грн. на місяць. Найвищий відсоток працівників, яким заробітна плата за березень 2007 року нарахована до 515 грн. рибальстві та рибництві – 16,8%, в сільському господарстві 15,4%. В той же час у промисловості цей відсоток склав 1,8. Серед регіонів України найбільший відсоток працівників, які за цей же період отримали заробітну плату до 515 грн., був у Житомирській (7,6%), Вінницькій (7,5%), Одеській (7,4%), Тернопільській (7,3%), областях.

Станом на 1 вересня 2009 року 42% робітників в Україні мали заробітну плату нижчу від 60% від середньої заробітної плати, а в сільському господарстві ситуація ще більш критична. Більше 63% працівників які зайняті в сільському господарстві отримують заробітну плату нижчу від середньої по Україні.

**Мінімальна заробітна плата в деяких країнах Європи**

Країна	Люксембург	Нідерланди	Франція	Польща	Литва	Росія	Україна
Розмір МЗП, євро	1610,0	1357,0	1321,0	334,0	232,0	64,0	63,4

Джерело: за даними статистичної організації Європейської комісії «ЄВРОСТАТ».

На відміну від України, в країнах ЄС влада приділяє велику увагу підвищенню купівельної спроможності населення за рахунок заробітної плати, оскільки саме це дозволить розвиватись підприємствам та економіці в цілому. За попередніми даними у 2010 році частка заробітної плати в доходах населення становила лише 41,7%. В цьому контексті особливої гостроти набуває питання підвищення мінімальної заробітної плати. В даний час рівень мінімальної заробітної плати в Україні порівняно з європейськими країнами – один з найнищих. Законом також встановлена на 2012 рік мінімальна заробітна плата у місячному розмірі: з 1 січня – 1073 грн., з 1 квітня – 1094 грн., з 1 липня – 1102 грн., з 1 жовтня – 1118 грн., з 1 грудня – 1134 грн.; у почасовому розмірі: з 1 січня – 6,43 грн., з 1 квітня – 6,56 грн., з 1 липня – 6,61 грн., з 1 жовтня – 6,7 грн., з 1 грудня – 6,8 грн.

Таким чином, низький рівень мінімальної заробітної плати праці не сприяє повноцінному відтворенню робочої сили та активній участі працівників у підвищенні ефективності виробництва. Така участь можлива лише за наявності відповідних мотивів та стимулів до праці, головними з яких, на наш погляд, є матеріальні.

**Заробітна плата штатного працівника в сільському господарстві України за 2011 року**

Регіон	Середня заробітна плата штатного працівника, грн	Співвідношення до мінімальної заробітної плати 972,5 грн, %	Співвідношення до прожиткового мінімуму для працездатної особи 923,0 грн, %
Всього за видами економічної діяльності по Україні	2633	271,0	285,0
Сільське господарство – всього по Україні	1853	191,0	201,0
– по Житомирській області	1412	145,0	153,0

Джерело: розраховано автором [3,4].

Заробітна плата в ринковій економіці, як відомо, має виконувати такі функції: відтворювальну – як джерела відновлення робочої сили; стимулюючу – тобто встановлювати залежність між рівнем заробітної плати, якістю та результатами праці; регулюючу – як засіб розподілу та перерозподілу кадрів за регіонами країни та соціальну – забезпечення однакової оплати за однаковою працю. Проте для працівників сільськогосподарських підприємств заробітна плата втратила властиві їй функції, її рівень забезпечує не більш як 21% витрат на відтворення вартості робочої сили [8].

Таким чином, низький рівень мінімальної заробітної плати праці не сприяє повноцінному відтворенню робочої сили та активній участі працівників у

підвищенні ефективності виробництва. Така участь можлива лише за наявності відповідних мотивів та стимулів до праці, головними з яких, на наш погляд, є матеріальні.

*Висновки.* Мотивація ефективності праці заснована на положеннях теорій мотивації персоналу та на досвіді їх втілення на практиці. Основні теоретичні положення проводяться в життя за допомогою таких основних методів: організаційно-адміністративних, економічних, соціально-психологічних, а також методів погодження, спільних інтересів працівника та підприємства. Мотиваційний механізм підприємства є сукупністю мотивів, що формуються під впливом мотивуютьчих дій.

Зацікавленість робітників в роботі на підприємстві та його успішної економічної діяльності тим вище, чим більше кількість наданих підприємством пільг та послуг. Соціальна політика підприємства є складовим елементом мотиваційного механізму підприємства. Низький рівень оплати праці в сільському господарстві не сприяє активній участі працівників у підвищенні ефективності сільськогосподарського виробництва. Така участь можлива лише за наявності відповідних мотивів та стимулів до праці, головними з яких, на наш погляд, є матеріальні. Держава має забезпечити виконання положень Генеральної тарифної угоди, зокрема гарантій, щодо отримання працівника мінімальної заробітної плати, а також дотримання пункту даної угоди щодо частки оплати праці у валових витратах підприємства, яка не може бути меншою 30%. Це в свою чергу позитивно вплине на зростання заробітної плати.

#### ***Використані джерела інформації***

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: «Знання – Прес», 2000. – 312 с.
2. Завадський Й. С. Менеджмент/ Й. С. Завадський.– К.: УФІМБ, 1997. – 543 с.
3. Статистичний щорічник України у цифрах 2011 рік. – К.:Консультант, 2010. – 259 с.
4. Статистичний щорічник Житомирська область за 2011 рік.
5. Шевченко Л. В. Мінімальна заробітна плата та її рівень: теоретичне осмислення теми / Л. В. Шевченко// Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С.31–33.