

**ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ
РОБІТНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ
У НЕСПРИЯТЛИВИХ УМОВАХ**

Висвітлено сучасний стан умов праці в аграрних підприємствах Волинської області. Обґрунтовано необхідність створення ефективної системи мотивації праці для робітників сільського господарства, які працюють у несприятливих умовах.

Постановка проблеми

Вивчення та аналіз стану виробничого середовища і охорони праці в галузі, розробка та практичне застосування рекомендацій щодо створення сприятливих умов й обґрунтування механізму їх регулювання є важливою передумовою ефективної виробничо-господарської діяльності

© А. О. Соколова

сільськогосподарських підприємств. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, робота машин і механізмів, засоби колективного та індивідуального захисту, а також санітарно-побутове забезпечення є важливими чинниками, які істотно впливають на стан здоров'я, працездатність, мотивацію трудової діяльності, а отже, – на економічну ефективність сільськогосподарського виробництва.

З огляду на ринкові перетворення, що відбуваються в Україні та прагнення її інтегруватись у світову систему господарювання, великого значення набуває і потребує вирішення проблема підвищення матеріальної зацікавленості робітників, що працюють у несприятливих умовах праці. Вирішення проблеми забезпечення гуманізації умов праці й визнання пріоритетної ролі людського фактора у створенні ефективної системи мотивації праці в аграрних підприємствах зумовили необхідність даного дослідження.

Метою дослідження є аналіз сучасного стану санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних та соціально-психологічних умов праці сільськогосподарських працівників, розробка й обґрунтування пропозицій щодо удосконалення їх матеріального стимулювання за роботу в несприятливих умовах.

Завдання роботи:

- визначити динамічні тенденції та проаналізувати санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні та соціально-психологічні умови праці робітників аграрних підприємств Волинської області;
- дослідити існуючу систему пільг і компенсацій працівникам, які працюють в несприятливих умовах;
- на основі вивчення й узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду обґрунтувати пропозиції щодо удосконалення матеріального стимулювання працівників за роботу в несприятливих умовах.

Об'єктом дослідження виступає процес формування ефективної системи мотивації праці робітників сільського господарства, що працюють у шкідливих умовах виробництва. Дослідження проведено на матеріалах сільськогосподарських підприємств Волинської області.

Методологічною й теоретичною основою написання статті визначено діалектичний метод пізнання та системний підхід до вивчення соціально-економічних явищ, основні положення сучасної економічної теорії, наукової організації праці, що спрямовані на розвиток ринкових засад господарювання. Розв'язання поставлених завдань здійснювалося із залученням таких **методів дослідження**: наукової абстракції – при дослідженні теоретичних аспектів умов праці та матеріального стимулювання в галузі; різноманітні прийоми *статистико-економічного*

методу – статистичне спостереження (для збору масових емпіричних даних щодо теми дослідження у 16 районах Волинської області в динаміці) *порівняння, соціометричний*.

Дослідження ґрунтувалися на законодавчих та інших нормативно-правових документах України стосовно розвитку АПК з урахуванням основних положень Конвенції Міжнародної організації праці, на даних звітів сільськогосподарських підприємств Волинської області про господарську діяльність, розробках науково-дослідних установ щодо створення безпечних умов праці в сільському господарстві, а також особистих спостереженнях автора.

Аналіз останніх досліджень

Питанням гуманізації умов праці та її мотивації в сільськогосподарському виробництві присвячені наукові роботи багатьох вчених економістів-аграрників. Варто підтримати думку Д. П. Богині та О. А. Грішної, які переконані, що вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться для того, щоб, **по-перше**, виявити напрями і шляхи їх покращання, і **по-друге**, – компенсувати працівникам шкідливий вплив умов праці на їх здоров'я грошовою або іншою формою заохочення [1]. Зупинимося на положенні підвищеної оплати праці за роботу в шкідливих умовах, оскільки, на думку окремих вчених [2, 3, 4], саме матеріальне стимулювання праці є одним з найважливіших критеріїв мотивації високопродуктивної праці в сучасних умовах. Умови праці – це одна із важливих і фундаментальних сфер в організації заробітної плати. Але саме вона є мало дослідженою і недостатньо науково обґрунтованою.

В. Н. Белкін вважає, що економічні відносини з приводу непродуктивних затрат робочої сили виникають у зв'язку з тим, що працівник до початку наступного робочого дня повинен повністю відновити свою робочу силу, в тому числі і ту її частину, яка використана непродуктивно. Тому частина знову створеної вартості у вигляді частки заробітної плати витрачається на покриття втраченої робочої сили. На практиці це знаходить відображення в підвищенні тарифних ставок на роботах з несприятливими умовами праці [5].

Важливим принципом тарифікації робіт є диференціація оплати залежно від ознак, що характеризують якість роботи та умови її виконання. У 1950 р. 32 сесія Міжнародної конференції праці визначила такі фактори оцінки якості праці, як кваліфікація, фізичні зусилля, розумова напруженість і умови праці [6]. В моделі оцінки праці встановлена структура відносних значень різних факторів. Наприклад, на кваліфікацію, здібності і досвід виділяється 40 %, навантаження – 28 %, відповідальність – 32 % від загальної максимальної кількості балів [7]. В одних варіантах тарифікації підлягають певні роботи, в інших – самі працівники. В світовій практиці вважають більш доцільним здійснювати оплату за розрядом, присвоєним працівникові, а не за визначеними конкретними роботами.

У сільському господарстві своя специфіка тарифікації. При сільськогосподарських роботах враховують такі групи факторів, як кваліфікація, напруженість і умови праці (тобто метеорологічні, шкідливі і особливі умови). Однак вплив факторів умов праці, особливо такого, як шкідливі умови, є незначним. Тому диференціація тарифних розрядів за умовами праці не стимулює працівників до виконання цих робіт. Галузевою угодою між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств і підприємців та ЦК профспілки працівників агропромислового комплексу України на 2003–2004 рр. передбачалася доплата за роботу у важких і шкідливих умовах праці від 4 до 12 %, а за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах – від 16 до 24 % тарифної ставки (посадового окладу) [8]. Конкретний перелік професій і робочих місць, для яких застосовуються доплати і їх розмір, визначається на основі проведеної атестації робочих місць за умовами праці, затверджується роботодавцем і фіксується в колективному договорі.

Відомо, що для працюючих у шкідливих умовах передбачаються певні гарантії. Найповніше це питання розкрито у ст. 9 Закону України “Про охорону праці”, який набрав чинності з 24.11.92 р. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою соляною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в передбаченому законодавством порядку [9]. Відомо, що соціальні гарантії у вигляді пільг і компенсацій дозволяють забезпечувати високу працездатність та відшкодовувати дію небезпечних та шкідливих факторів на організм людини. Так, наприклад, додаткова відпустка від 6 до 36 днів сприяє зняттю втоми організму внаслідок напруженої розумової і фізичної праці, сприяє зниженню накопичених в організмі шкідливих речовин, відновленню порушених функцій, а також ліквідації несприятливих фізіологічних змін в органах працівників. Скорочення робочого дня лише на одну годину зменшує на один місяць фонд річного робочого часу, а також тривалість періоду дії несприятливих факторів, підвищує годинний виробіток працівника на 16 %.

Зниження пенсійного віку і стажу роботи скорочує тривалість дії шкідливих виробничих факторів, забезпечує більш швидке відновлення нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини. Лікувально-профілактичне харчування є засобом підвищення опору організму від впливу шкідливих виробничих факторів, зниження захворюваності і запобігання передчасній втомі. Безкоштовна видача молока підвищує опір організму до дії токсичних речовин, нормалізує обмінні процеси і функції організму тощо [10]. Слід зазначити, що дана система пільг і компенсацій

розроблена ще в колишньому СРСР і в багатьох випадках не відтворює сучасної виробничої обстановки. Основний її недолік полягає в тому, що вона не стимулює сільськогосподарські підприємства до поліпшення умов праці.

Вченими досліджено, що хвороби, зумовлені тривалою, протягом багатьох років дією шкідливих факторів виникають поступово – через 10–15 і більше років роботи в несприятливих умовах [12]. З віком знижується біологічна й соціальна активність трудової діяльності людини, зростає втомлюваність, знижується працездатність, а отже, – й продуктивність праці і ефективність виробництва в цілому. У 80–83 % хворих, у яких виявлені профзахворювання, недуги були вже на пізніх стадіях розвитку і переважно у робітників старших вікових груп (55–60 років і більше), біля 75 % хворих мають стаж роботи в шкідливих умовах понад 20 років [13].

Докорінні перетворення в політичному житті та соціально-економічних відносинах, глибока економічна криза в країні породили нові специфічні умови та проблеми, які мають безпосередній вплив на механізм компенсації і матеріального стимулювання праці в несприятливих і шкідливих умовах. Тому для України на сучасному етапі дуже важливим є досвід зарубіжних країн, що допоможе направити суспільну свідомість на розуміння і реалізацію ринкових механізмів.

Американські вчені Р. Дж. Еренберг і Р.С. Сміт справедливо відмічають, що бажання працівників уникнути несприятливих умов чи ризику повинно заставити роботодавця, який пропонує роботу в шкідливих умовах, підняти рівень заробітної плати. Застосування підвищеної оплати праці, яка носить компенсаційний характер, впливає із так званої “гедоністичної теорії заробітної плати”, яка дозволяє зробити два важливих висновки. **По-перше**, при рівності всіх інших параметрів заробітна плата зростає із підвищенням ризику. І **по-друге**, працівники, які надають перевагу безпеці, прагнуть працювати в тих підприємствах, які зможуть забезпечити безпеку при відносно невисоких витратах. А працівники, які готові допустити ризик на роботі, шукатимуть високооплачувану роботу з високим ступенем ризику, яку пропонують фірми, котрі вважають безпеку занадто дорогим заходом [11]. На нашу думку, саме гедоністичний аналіз заробітної плати в контексті безпеки праці можна застосовувати в сучасних умовах на вітчизняних підприємствах і організаціях незалежно від форм власності і господарювання.

Проте в умовах реформування аграрної економіки окремі теоретичні та прикладні аспекти матеріального стимулювання працівників за роботу в несприятливих умовах вивчені недостатньо й потребують поглибленого дослідження.

Результати дослідження

Сучасний стан умов праці в аграрних підприємствах Волинської області вимагає вирішення ряду першочергових і невідкладних проблем. В табл. 1

наведено показники, які характеризують сучасний стан санітарно-гігієнічних та психофізіологічних умов праці в сільськогосподарських підприємствах суспільного сектора виробництва Волинської області.

Таблиця 1. Стан умов праці робітників, зайнятих у сільському господарстві Волинської області

Показник	Рік						2003р. до 1998р., (+,-)
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
Чисельність працівників, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам:							
Всього осіб	14348	14635	15286	12485	10436	8767	-5581
у % до облікової чисельності	16,2	16,9	18,4	17,6	17,4	17,5	+1,3
у тому числі працюють під впливом:							
- підвищеного рівня шуму, інфразвуку, ультразвуку	7014	7206	7798	6124	5236	4169	-2845
- підвищеного рівня вібрації	3142	3657	4198	3689	3312	2758	-384
- запиленості повітря робочої зони, що перевищує ГДК	5339	5665	5951	4692	4013	2514	-2825
- загазованості повітря робочої зони, що перевищує ГДК	3181	3397	3400	2872	2486	2407	-774
- перевищення встановлених нормативів важкості і напруженості праці	3515	3756	4152	3417	2721	2669	-846
Чисельність працівників, які постійно працюють у три-чотиризмінному режимі роботи:							
Всього осіб	105	130	103	92	76	68	-37
у % до облікової чисельності	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0
Чисельність працівників, які працюють на роботах, що заборонені нормативними актами про охорону праці:							
Всього осіб	23	31	29	0	0	0	-23
у % до облікової чисельності	0,03	0,04	0,03	0	0	0	-0,03

Джерело: Розраховано за даними Волинського обласного управління статистики

Як свідчать матеріали Волинського обласного управління статистики, в 2003 р. у сільському господарстві на робочих місцях, що не відповідають

санітарно-гігієнічним нормам, працювало 17,5 % осіб, що на 1,3 % більше, ніж у 1998 р. З них в умовах, що перевищують гранично допустимі рівні шуму, інфразвуку, ультразвуку, – 47,6 %, підвищеного рівня вібрації – 31,5 %, запиленості повітря робочої зони – 28,7 %, його загазованості – 24,5 %, важкості і напруженості праці – 30,4 %. Робота в несприятливих умовах вимагає додаткових фізичних зусиль та підвищеного нервового навантаження. Тому для компенсації додаткових затрат енергії необхідне посилене харчування, більш тривалий відпочинок та інші пільги.

В несприятливих умовах праці в сільському господарстві Волинської області у 2003 р. працювало 8767 чол., і всі 100 % отримували пільги і компенсації. За останні роки кількість працівників, яким встановлені пільги і компенсації за роботу в несприятливих умовах, в абсолютних значеннях зменшилась за окремими показниками. В середньому чисельність працівників, яким встановлено хоча б один вид пільг і компенсацій у 2003 р. зменшилась на 304 чол. В порівнянні з 1998 р. компенсації за несприятливі умови одержують 17,5 % працівників сільського господарства Волинської області. Основним видом пільг є додаткові відпустки, ними охоплено 1092 працівників галузі, 507 працівників користуються додатковими відпустками, встановленими колективним договором. Відомо, що пільги і компенсації за роботу в несприятливих умовах потребують значних фінансових витрат. Сума витрат на пільги і компенсації в 2003 р. склала 98,3 тис. грн., у т. ч. на одного зайнятого в несприятливих умовах – 11,21 грн. У процесі дослідження встановлено, що співвідношення затрат на покращання умов і охорони праці до затрат на пільги і компенсації постійно збільшується в сторону соціальних благ, тобто спостерігається тенденція до погіршення умов праці на робочих місцях.

Вищенаведені дані Волинського обласного управління статистики підтверджують й матеріали проведеного нами соціологічного опитування працівників рослинництва аграрних підприємств області. Нами розроблена спеціальна анкета і проведено соціологічне обстеження 480 осіб, які за своїм віком, статтю, рівнем освіти та кваліфікації репрезентують працівників галузі рослинництва. Серед респондентів 27,7 % були зайняті на ручних роботах, 48,9 % визначили характер своєї роботи як частково механізований і 23,4 % – повністю механізований (табл. 2).

Таблиця 2. Категорії опитаних працівників рослинництва аграрних підприємств Волинської області залежно від професії

Категорія зайнятих	Кількість, чол.	У % до загальної кількості опитаних
Працівники, зайняті на механізованих роботах	350	72,9
Працівники, зайняті на кінно-ручних роботах	97	20,2
Працівники, зайняті на ремонтних роботах	33	6,9
Всього опитаних	480	100,0

Джерело: власні дослідження

Дані табл. 2 підтверджують, що в сільському господарстві найчисленнішими є механізаторські кадри. Серед опитаних 350 чол. (72,9 %) – це трактористи-машиністи, комбайнери, водії, працівники, які обслуговують причіпні сільськогосподарські машини; 20,2 % респондентів – працівники рільничих та овочевих бригад, току, різноробочі. Кількість працівників, зайнятих на ремонтних роботах в рослинництві (слюсарі, токарі, електрозварники та ін.), склала лише 6,9 % опитаних.

На запитання анкети: "Чи співпадає Ваша робота з Вашими бажаннями?" 65,2 % відповіли "Так" і 43,8 % відповіли негативно. Відповіді на запитання: "Ваше ставлення до умов праці?" розподілились таким чином: 56,8 % респондентів частково задоволені умовами праці, 20,3 % – не задоволені, 14,2 % – повністю задоволені виробничими умовами і для 8,7 % працівників умови праці принципового значення не мали. Задоволеність умовами праці – це узагальнюючий показник, який відображає ступінь їх відповідності інтересам працівника. Він визначає ефективність його трудової діяльності, ставлення до праці, моральну та матеріальну зацікавленість. На запитання анкети: "Чи користуєтесь Ви встановленими законодавством пільгами і компенсаціями за роботу в шкідливих умовах?" 142 чол. (29,6 %) відповіли "Так" і 338 чол. (70,4 %) відповіли негативно. Так, на запитання: "Якими із встановлених пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах Ви користуєтесь?" отримано відповіді, наведені в таблиці 3.

Таблиця 3. Чисельність респондентів, які користуються встановленими законодавством пільгами і компенсаціями за роботу в шкідливих умовах

Показник	Чисельність, чол.	В % до загальної кількості опитаних*
Кількість працівників, які користуються пільгами і компенсаціями, всього	142	100,0
з них:		
- отримують доплати за шкідливі умови праці	116	81,6
- мають скорочений робочий день	47	33,1
- одержують лікувально-профілактичне харчування і молоко	45	31,7
- отримують щорічну додаткову відпустку	68	48,9
- інші пільги і компенсації	4	2,8

* – сума позитивних відповідей перевищує 100 %, оскільки респонденти вказували два і більше видів доплат.

Джерело: власні дослідження

Із 116 респондентів, які отримують доплату за шкідливі умови, на запитання: "Чи задовольняє Вас грошовий вираз пільг та компенсацій?"

25 чол. (21,6 %) відповіли “Так” і 91 працівників (78,4 %) не задоволені розміром доплати, вона становить, як правило, 10 % до тарифу механізаторів – за роботу з отрутохімікатами. Як відзначили 4 респонденти, в СНВК “Правда” Локачинського району за роботу в шкідливих умовах праці видають цукор.

Проте в окремих господарствах, наприклад в ПОСП ім. Франка Горохівського району, за колективним договором за роботу з отрутохімікатами доплачують 50 % до тарифу, за роботу з добривами – 15 %. Про перевагу матеріальних інтересів у мотивації трудової діяльності працівників рослинництва свідчить відповідь респондентів на запитання: “Що для Вас важливіше: покращання умов праці чи підвищення заробітної плати?”. Серед опитаних 16,9 % виступають за покращання умов праці, 64,9 % згодні працювати в шкідливих умовах при підвищеній заробітній платі і 18,5 % щодо даного запитання не змогли визначитися.

Проведене соціологічне опитування підтверджує значимість і необхідність надання пільг і компенсацій за роботу в шкідливих умовах, оскільки більша частина працівників вважає, що краще працювати в шкідливих і небезпечних умовах, але при цьому одержувати більше пільг. Дуже часто працівники забувають про те, що кожен день роботи в несприятливих умовах – це їх втрачене здоров’я, а нерідко – і життя.

Система пільг і компенсацій повинна лише доповнювати весь комплекс заходів щодо покращання умов і охорони праці на підприємстві і використовуватись лише в тих випадках, коли з різних причин неможливо знешкодити джерела виробничої небезпеки та покращити умови праці. Слід відмітити, що впровадження дієвої системи соціальних гарантій у вигляді пільг і компенсацій за роботу в шкідливих та небезпечних умовах в сільськогосподарських підприємствах Волинської області можливе за умови об’єктивної та якісної оцінки стану умов праці.

В залежності від встановленої оцінки умов праці в результаті проведеної атестації робочих місць пропонуємо систему корегуючих заходів, спрямованих на підвищення економічної та соціальної захищеності робітників, що працюють у важких, шкідливих та небезпечних умовах (табл. 4).

В основу запропонованих заходів покладено:

- технологічні і технічні колективні та індивідуальні засоби захисту;
- лікувально-профілактичні заходи (проведення медичних оглядів, безплатне харчування та видача знешкоджувальних засобів та ін.);
- диференціацію доплат до заробітної плати залежно від класу шкідливості умов праці;

- належне санітарно-побутове обслуговування (наявність їдалень, лазень, кімнат відпочинку та ін.).

Таблиця 4. Заходи, спрямовані на підвищення економічної та соціальної захищеності робітників сільського господарства, що працюють у шкідливих умовах

Показник	Класи умов праці					
	оптимальний 1,0	допустимий 2,0	шкідливий 3,0			
			3,1	3,2	3,3	3,4
Проведення попередніх і періодичних медичних оглядів	-	+	+	+	+	+
Заборона застосування праці:						
- осіб віком до 18 років	-	-	+	+	+	+
- жінок	-	-	-	+	+	+
Нарахування доплат до заробітної плати, % до тарифу	-	-	4-8	8-16	16-20	20-24
Надання додаткової відпустки, днів	-	-	-	6-12	12-18	18 і більше
Тривалість скороченого робочого дня, год.	-	-	-	-	7-6	6 і менше
Скорочення віку виходу на пенсію, років						
- чоловіків	60	60	60	55	50	45
- жінок	55	55	55	50	45	40
Видача засобів індивідуального і колективного захисту	-	+	+	+	+	+
Запровадження безплатного лікувально-профілактичного харчування	-	-	-	+	+	+
Безплатна видача молока чи рівноцінних продуктів	-	-	+	+	+	+
Безплатна видача мила і інших знешкоджувальних засобів	+	+	+	+	+	+
Обмеження застосування праці вагітних і жінок, що виховують дітей віком до 14 років	+	+	+	+	+	+
Санітарно-побутове обслуговування	+	+	+	+	+	+

Джерело: власні дослідження

В якості корегуючих заходів необхідно використати так званий “захист часом”, тобто регламентовані перерви на відпочинок, скорочений робочий день, додаткову відпустку, зниження віку виходу на пенсію. Як зазначалось вище, робота в умовах впливу на організм шкідливих професійних чинників є причиною загальної і професійної захворюваності, оскільки вплив несприятливих виробничих умов часто перевищує безпечний для здоров'я працюючих рівень. Зниження пенсійного віку є також однією із важливих умов забезпечення основного принципу державної політики у сфері умов та охорони праці – пріоритету життя і здоров'я працівників відносно результатів виробничої діяльності.

Санітарно-побутове обслуговування працівників повинно здійснюватись на всіх робочих місцях, незалежно від класу умов праці. Праця в небезпечних (екстремальних) умовах заборонена законодавством. Крім того, рекомендується диференціювати розмір відрхувань у Фонд соціального страхування від нещасних випадків, залежно від визначеного класу умов праці внаслідок проведеної атестації робочих місць. Разом з тим, необхідно враховувати не лише класи і категорії важкості умов праці, але й специфіку аграрного виробництва та сучасний стан економіки сільського господарства.

Висновки

1. Санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, соціально-психологічні та ін. елементи умов праці рослинників Волинської області далекі від оптимальних. Це підтверджується як статистичними даними, так і результатами проведеного соціологічного опитування. В 2003 р. у сільському господарстві на робочих місцях, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працювало 17,5 % осіб, що на 1,3 % більше, ніж у 1998 р.
2. Враховуючи специфіку сільськогосподарського виробництва, його особливості, природні й соціально-економічні умови діяльності, в аграрних підприємствах Волинської області доцільно вдосконалити існуючу систему компенсаційних виплат шляхом об'єктивної оцінки фактичного стану умов праці на всіх робочих місцях. Атестація робочих місць за умовами праці забезпечить соціальний захист працівників, зайнятих на роботах з несприятливими умовами.
3. Система пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах повинна лише доповнювати весь комплекс заходів щодо покращання стану умов та охорони праці в аграрних підприємствах області і використовуватись лише в тих випадках, коли неможливо знешкодити джерела виробничої безпеки та покращити умови праці.

Перспективи подальших досліджень повинні бути зосереджені на розробці нових напрямків удосконалення системи мотивації праці працівників, зайнятих в несприятливих умовах, а саме: обґрунтування

диференціації доплат до заробітної плати залежно від класу шкідливості умов праці; розробки заходів по знешкодженню джерел виробничої небезпеки та покращанню стану умов праці в аграрних підприємствах.

Література

1. *Богиня Д. П., Гришнова О. А.* Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
 2. *Бугуцький О., Кучерук І.* Чинники мотивації праці // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 6. – С. 2–8.
 3. *Кваша М.* Деякі питання мотивації праці у сільськогосподарському виробництві // Економіка України. – 1994. – № 1. – С. 54–57.
 4. *Сирота О.* Формування системи мотивації праці: проблеми, напрями вирішення // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 2. – С. 27–30.
 5. *Белкин В. Н.* Повышение экономической и социальной эффективности труда: (Методол. аспект). – М.: Экономика, 1980. – 214 с.
 6. *Мошинський М. Г.* Нормирование труда и заработная плата при капитализме. – М.: Мысль, 1971. – 334 с.
 7. *Діесперов В. С.* Організація та оплата праці в сільськогосподарських підприємствах. – К.: Ін-т аграрної економіки УААН, 1999. – 264 с.
 8. Галузева угода між Міністерством аграрної політики України та ЦК профспілок працівників агропромислового комплексу України на 2003–2004 р. – К., 2003. – 35 с.
 9. Законодавство України про охорону праці: Зб. нормат. актів. В 3-х т. – Т.1. – К.: Основа: Поліграфкнига, 1995. – 558 с.
 10. *Купчик М. П., Гандзюк М. П., Степанець І. Ф.* Основи охорони праці. – К.: Основа, 2000. – 416 с.
 11. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. и научн. ред. *Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, С. Ю. Ретина.* – М.: Изд-во МГУ, 1996. – С. 287.
 12. *Болсумова М. Я.* Гігієна праці механізаторів. – К.: Здоров'я, 1989. – 48 с.
 13. *Сторожук Ю.* Як запобігти профзахворюванням // Охорона праці. – 1997. – № 1. – С. 3–5.
-
-