

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ВИРОБНИЦТВІ ЗЕРНА

Формування соціально-економічного розвитку села в основному пов'язане із формуванням сукупної робочої сили. Разом з тим, розвиток і накопичення сукупного людського капіталу сільського регіону і підвищення віддачі від нього визначають розвиток самого села, можливості його економічного росту і досягнення соціально-економічного добробуту населення.

Ефективність зернового господарства висвітлюється в публікаціях В. Бойка, Р. Івануха, А. Лисецького, М. Лобаса, Є. Милованова, З. Ніколаєвої, П. Саблука, С. Тютюнника, Л. Худолій та ін. Автори визначають методологічні основи формування ринку зерна. Вивчення соціальних аспектів регіонального розвитку людських ресурсів є постійним об'єктом дослідження колективу ННЦ «Інститут аграрної економіки» [1; 2; 3], в той же час недостатньо вивченими є регіональні особливості розвитку людських ресурсів як формуючого фактору економічної ефективності на виробництві зерна, що і обумовило *актуальність* теми дослідження.

На даний час на селі ще не відбулося становлення самостійного господаря-підприємця. Виробник на сьогоднішній день не може вільно розпоряджатися результатами своєї праці. Зокрема, у липні 2003 р. сільськогосподарські підприємства змушені були здавати зерно в страховий фонд та держрезерв за цінами, що були нижче ринкових, що негативно позначилося на фінансовому стані виробників продукції.

Свобода вибору для підприємця означає наявність можливості самостійного вибору напряму підприємницької діяльності і шляхів реалізації. Підприємець нічим не зв'язаний, крім природоохоронних та деяких інших норм, у виборі технології, організації та управлінні виробництвом. Це переважно внутрішній аспект підприємницької діяльності.

Індивіди в ринковому середовищі при реалізації своїх рішень потрапляють в середовище суперництва між собою. Нині, завдяки умовам ринкового господарювання, передові країни світу вступили у новий період об'єктивного прогресу. Загальновідомо, що забезпечення ефективного функціонування та подальший розвиток суспільства можливі лише при безумовному підвищенні спеціалізації та рівня освіти більшої частини працюючих щодо

оптимального використання наявних і вишукування нових ресурсів. На першому етапі для структур усіх форм власності основою повинні стати передові досягнення вітчизняної і світової теорії і практики в галузі організації виробництва і управління. Водночас економічний розвиток в цілому в Україні неможливий без чіткого дотримання суб'єктами ринку загальноприйнятої нормативно-правової бази і вимог світової спільноти.

Основними статтями доходів працівників сільськогосподарських підприємств в перехідний період є заробітна та орендна плата за майнові та земельні паї.

Середній розмір земельної частки (паю) по Україні станом на 01.01.2004 р. становить 4 га, найменші показники в межах 1,1–1,4 га в Івано-Франківській і Закарпатській областях. В Україні питома вага орендованих земель у структурі сільськогосподарських угідь становить 55,6 %, в Житомирській області – 80,2 %. Розмір орендної плати визначається виходячи з грошової оцінки землі і регламентується Указами Президента. Грошова оцінка 1 га сільськогосподарських угідь в Україні становить 9204 грн., у Житомирській області – 6024 грн. Загальна сума за договорами оренди в 2003 р. сягала 2,4 млрд. грн., а середній розмір орендної плати за рік 111,6 грн./га, відповідно у Житомирській області – 47,7 млн. грн. і 63,3 грн., що перевищує виплати попереднього року. Слід зазначити, що орендну плату виплачують в основному в натуральній формі (67 % орендної плати в Житомирській області виплачено натуроплатою, 18 % – становить грошова виплата і 15 % – оплата послугами, в Україні ці показники відповідно становлять 81 %, 12 % і 7 %), до того ж вона є дуже низькою. Крім того, не завжди вчасно виплачується або видається якості і за ціною вищою, ніж по інших каналах реалізації і таким чином не дає селянам відчуття власника належних їм землі і майна.

Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітної плати. Зауважимо, що висока заробітна плата обмежує можливості підприємця в найманні додаткових працівників, скорочуючи попит на них, і навпаки, низький рівень зарплати дає можливість збільшити кількість робочих місць.

В умовах переходу до ринку основним джерелом доходів працівників є заробітна плата. Так, в дослід-

жуваному регіоні фонд основної заробітної плати склав близько 87 % фонду оплати праці (табл. 1), що свідчить про недостатнє матеріальне стимулювання у сільському господарстві та відсутність заохочуючого фактору додаткової заробітної плати.

Додаткова заробітна плата як винагорода за працю понад установлені норми, трудові успіхи, винахідництво і особливі умови праці займає незначну частку в доходах сільських трудівників. Хоча саме такий вид доходу, а також заохочувальні та компенсаційні виплати гарантують процес нарощування виробництва, стимулюють творчі сили працівників. На жаль, останнім часом це питання лишається поза зоною інтересів роботодавців і, як наслідок, є причиною зниження продуктивності праці і незацікавленості працівників в кінцевих результатах виробництва.

Застосування матеріальних виплат та пільг, спрямованих на підвищення життєвого рівня працівників, соціальних гарантій – це шлях соціального забезпечення працівників, формування сприятливого психологічного клімату в колективі може підвищити загальний рівень доходів підприємства через збільшення виходу продукції та підвищення її якості.

Середній рівень оплати праці в галузі є важливим показником соціально-економічного стану аграрного виробництва (табл. 2). Щорічне скорочення кількості працюючих і невідповідне до змін продуктивності праці зростання заробітної плати, пов'язане головним чином із підвищенням її мінімального рівня, негативно позначається на роз-

витку сільськогосподарських підприємств, приводить до зниження ефективності їх функціонування. При низькій оплаті праці відбувається процес гальмування темпів економічного зростання, оскільки обмежується як обсяг споживання, так і деформується його структура [4].

Щодо оплати праці, то сума боргу із виплати її працівникам сільського господарства Житомирської області станом на 2003р. залишається на високому рівні, а середньомісячна зарплата є найнижчою серед галузей економіки.

Отже, фактор оплати праці так само, як і орендна плата, яка на 90 % виплачується в натуральній формі, не відіграють ролі стимулюючого чинника до підвищення продуктивності праці.

Скорочення виробництва, зниження рівня життя, важкий фінансовий стан сільськогосподарських підприємств створили умови, за яких потенційні роботодавці в переважній більшості не можуть розраховувати на залучення високопрофесійних спеціалістів, особливо молодих.

Поряд із зазначеними проблемами, в регіоні має місце вивільнення значної кількості персоналу. Так, протягом 2000–2003 рр. середньооблікова чисельність працівників скоротилася на 35,5 тис. осіб, або на 38,2 %. Практика ведення сільськогосподарського виробництва на даному етапі дає змогу стверджувати про необхідність залучення великої кількості працівників. Бажання знизити витрати на робочу силу шляхом поступової відмови або скорочення трудомістких виробництв шляхом підвищення техніко-технологічного оснащення спосте-

Таблиця 1

Структура фонду оплати праці у сільському господарстві у 2002 році*

Регіони	Фонд оплати праці, тис.грн.	у тому числі, %			Доходи, дивіденди, проценти по акціях та внесках, млн. грн.
		Фонд основної заробітної плати	Фонд додаткової заробітної плати	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	
Україна	3309,6	86,2	12,1	1,7	17,2
Волинська обл.	65,1	87,0	10,9	2,2	-
Житомирська обл.	118,6	88,0	9,6	2,4	2,0
Львівська обл.	62,3	89,1	10,3	0,6	0,03
Рівненська обл.	65,1	85,1	10,9	4,0	0,5
Чернігівська обл.	98,9	88,1	10,6	1,2	0,003

*За даними Державного комітету статистики України.

рігалися лише в поодиноких випадках. Це, в першу чергу, пов'язано з нестачею обігових коштів на оновлення техніки і обладнання та наявністю дешевої робочої сили на селі.

Стан і використання трудового потенціалу поліського села в останні десять років невпинно погіршувався. Основними причинами бідності сільського населення є масова незайнятість, деградація особистості, пияцтво. Найгірша демографічна ситуація на Чернігівщині [5].

Про гостроту демографічної кризи свідчать дані обстеження населених пунктів Держкомстатом України. У 97 % сіл кількість померлих у 1999–2003 рр. перевищувала кількість народжених. На Поліссі має місце сильна міграція населення, в основному це молоді та особи працездатного віку. Скорочення сільського населення, його старіння, поганий зв'язок між населеними пунктами, погіршення соціально-економічних умов життя, зниження рівня мотивації трудової діяльності, переважання пріоритетів вирощування менш трудомістких культур над більш трудомісткими призвели до зміни зайнятих у сільськогосподарських підприємствах.

Основними факторами, що стримують вивільнення працівників можна вважати низький рівень кваліфікації тих, хто залишився на селі та відсутність інших об'єктів господарювання в сільській місцевості. До того ж, доходність праці в різних сільськогосподарських галузях стала контрастною. Тільки виробництво зерна та соняшнику залишаються порівняно високодохідними, що дозволяє господарствам відшкодовувати збитки інших видів господарської діяльності.

Слід зазначити, що сьогоднішня зіштовхує нас з проблемою не лише матеріального та морального стимулювання, а й погашення заборгованості по нарахованій заробітній платі в той час як селянська праця залишається найменш оплачуваною порівняно з іншими галузями економіки. Фінансова неспроможність господарств призводить до низької продуктивності аграрної праці.

Серед регіонів мінімальний рівень заробітної плати сільськогосподарського працівника спостерігався в 2000 р. у Львівській, Волинській (по 68 грн.), Рівненській (79 грн.) та Чернігівській областях (86 грн.) [2, с. 90], що зумовлено її низькою часткою у валових витратах підприємств.

На жаль, працівники села не зацікавлені у своїй праці, адже відбувається штучне стимулювання розмірів та невиплата заробітної плати. В результаті втрачено стимулюючу функцію заробітної плати. Політика зростання заробітної плати повинна ґрунтуватися на випереджаючих темпах зростання продуктивності праці. Стабільність аграрної економіки в регіоні можлива за рахунок відновлення й подальшого розвитку ефективного виробництва, що неможливе без належного рівня оплати в сільському господарстві.

Підвищення продуктивності праці та збільшення заробітної плати можливе шляхом поширення ринкових відносин на діяльність первинних виробничих підрозділів підприємства внаслідок розподілу валового доходу. Доцільно укладати договір між підприємством і підрозділом на тривалий термін з можливістю його автоматичного продовження, якщо жодна з сторін не висуне обґрунтованих заперечень.

При цьому передбачається розмежування таких функцій як виробництво і реалізація. Остання здійснюється відділом маркетингу, тоді як виробничий підрозділ зацікавлений у виробництві більшої кількості кращої за якістю продукції.

Підвищенню матеріальної зацікавленості селян, як безпосередніх виробників продукції, в зростанні кінцевих результатів сприятиме їх мотивація до високопродуктивної праці, яка в певній мірі проявляється через орендну плату за використання земельних часток (паїв) й майна та оплату праці.

Пропонується працівникам, які зайняті на виробництві зерна і віддали свої частки (паї) в оренду, видавати орендну плату за умови фіксованого рівня урожайності. У випадку, коли зазначений рівень урожайності буде перевищено, додатково виплачувати частку орендної плати пропорційно збільшенню урожайності.

Нееквівалентний обмін вартостями між аграрним і іншими секторами економіки, а також відсутність дієвих механізмів до зменшення частки матеріальних витрат в структурі собівартості виробленої продукції є основними причинами катастрофічного стану з оплатою праці в сільському господарстві. Саме зменшення матеріальних витрат може бути джерелом зростання оплати праці.

Практика роботи ПСП «Волинь» та ПОП «Україна» Житомирської області засвідчує високу ефективність створення внутрішніх економічно самостійних підрозділів підприємства, що самі здійснюють реалізацію продукції і мають право розпоряджатися частиною прибутку від її реалізації. Такі підрозділи функціонують на основі фінансової відповідальності і повної чи часткової самостійності. Взаємовідносини між з адміністративним центром та іншими підрозділами ґрунтуються на договірній системі [6].

Виробництво і реалізація продукції здійснюється на основі бюджету, узгоджено з адміністративним центром. Частина прибутку використовується для стимулювання працівників, частину – для інвестування в розвиток підрозділу (до 25 % прибутку), завдяки чому досягається вища мотивація працівників до роботи, відповідальність і самостійність. Така стратегія дозволяє залучати ініціативних і вольових, підприємливих кадрів попри існуючу байдужість, консерватизм і недовіру, які панують на селі.

Згадані причини підтверджують важливість запровадження ефективних і негайних заходів щодо державного регулювання зернового ринку. Законодавчу базу для цього вже створено.

Висновки. Селянська праця залишається найменш оплачуваною порівняно з іншими галузями економіки. Хоча рівень заробітної плати щороку зростає, це головним чином обумовлено збільшенням мінімального розміру заробітної плати з одночасним зниженням купівельної спроможності сільського населення, а не підвищенням продуктивності праці.

Фактор оплати праці і орендна плата не відіграють ролі стимулюючого чинника для підвищення

продуктивності. Серед регіонів мінімальний рівень заробітної плати сільськогосподарського працівника спостерігався у Поліських областях – Львівській, Волинській, Рівненській, Чернігівській, в той час як в господарствах переважає виробництво зерна, а ціни на його реалізацію в регіоні є найвищими в країні.

Персонал як частина виробничого потенціалу є визначальним фактором виробництва, здатним забезпечити приріст виробництва продукції. Тому, завданням кадрової політики на підприємстві є визначення потреби, залучення і розвиток персоналу.

Повноцінне відродження й відтворення аграрного виробництва, зокрема зернової галузі, не-

Таблиця 2

Характеристика виробництва і чисельності персоналу основної діяльності
сільськогосподарських підприємств Житомирської області*

Показники	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	Відхилення (+,-) 2003р. від 2000р.
Чисельність працівників, тис. осіб	92,7	83,2	71,1	57,3	-35,5
в т.ч. в рослинництві	44,3	40,9	35,5	28,6	-15,7
% загальної кількості	47,8	49,2	49,9	49,9	+2,1
Середньомісячна зарплата, грн.	93,2	121,5	135,8	146,8	+53,6
Кількість сільськогосподарських підприємств, од.	724	737	711	692	-32
С.-г. угіддя у користуванні, млн.га	1161	1067	959	834	-327
Валова продукція – всього, млрд.грн.	288,5	663,2	654,7	483,1	194,5
в т.ч. рослинництва	172,1	397,2	383,7	270,2	98,0
% загальної кількості	59,7	59,9	58,6	55,9	-3,7
Площа посіву – всього, тис.га	801,0	737,5	726,2	651,5	-149,5
в т.ч. зернових культур	306,6	325,3	298,1	207,0	-99,7
Виробництво валової продукції					
на 1 працівника, тис.грн.	3,1	8,0	9,2	8,4	5,3
на 1 га с.-г. угідь, грн.	248,5	621,4	682,6	579,2	+330,6
Одержано прибутку(+), збитку(-)					
на 1 працівника, тис.грн.	-0,1	-4,8	-0,5	-0,3	-0,2
на 1 га с.-г. угідь, грн.	-7,4	-372	-38,7	-20,8	-13,5
Припадає на 100 га с.-г. угідь, чол.	8,0	7,8	7,4	6,9	-1,1

*За даними Житомирського обласного управління статистики.

відривно пов'язане з повноцінним відтворенням і ефективним використанням соціальних гарантій.

Здійснення господарської діяльності повинно бути спрямоване на формування відповідального господаря, який би був зацікавлений в інвестиційній діяльності, прискореному оновленні виробництва, його реальному оздоровленні.

Важливим елементом удосконалення економічної роботи слід визнати орієнтацію виробничо-господарської діяльності на підвищення як економічних, так і соціальних результатів, а також здійснення виробничо-господарської діяльності на засадах підприємництва.

Низький рівень заробітної плати значною мірою зумовлений суттєвим зменшенням її частки у валових витратах підприємств. Низька зацікавленість в результатах праці також обумовлюється диспропорцією між грошовою і натуральною оплатою.

Перспективи подальших досліджень повинні бути зосереджені на вивченні питань запровадження економічного стимулювання працівників за раціональне використання матеріальних і природних ресурсів та охорону земель; поступове, адекватне

економічній ситуації підвищення заробітної плати, а також на науковому обґрунтуванні механізму застосування земельних конкурсів (аукціонів) на орендовану землю, що стимулюватиме конкуренцію орендарів і відповідне підвищення орендної плати.

Список літератури

1. Соціальна інфраструктура села / За ред. П.Т.Саблука, М.К.Орлатого. - К.: ІАЕ УААН, 2002. - 465 с.
2. Матеріальний добробут сільських жителів / За ред. П.Т.Саблука, М.К.Орлатого. - К.: ІАЕ УААН, 2002. - 369 с.
3. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку. - К.: ІАЕ УААН, 2003. - 277 с.
4. Іванченко В.Т. Роль оплати праці в підвищенні ефективності сільськогосподарського виробництва // Економіка АПК. - 2004. - № 1. - С. 147-149.
5. Яценко Л.В. Соціальні ресурси сільського сектора і перспективи їх ефективного використання // Агроінком. - 2004. - № 3-4. - С. 66-68.
6. Пономаренко Н. Центр прибутку - в господарстві // Пропозиція. - 2004. - № 2. - С. 14-15.
7. Кириленко І. Вирощеному врожаю дамо лад правовий і ціновий // Зерно і хліб. - 2003. - № 3. - С. 3-5.