



Погорелова Олена Володимирівна, старший викладач кафедри економічної теорії МДСІ.

У 1991 р. закінчила з відзнакою Миколаївський кораблебудівний інститут ім. адм. Макарова. Кандидат економічних наук. Має сім наукових публікацій. Коло наукових інтересів: економіка та соціологія праці, методологія мотивації господарської діяльності, проблеми формування мотиваційного механізму в умовах ринкової економіки.

УДК 338.43 (477.73)

Погорелова О.В.

Проблеми матеріальної мотивації праці у період переходу до ринкової економіки (на прикладі АПК Миколаївської області)

Досвід країн із ринковою економікою свідчить, що посилення матеріальної мотивації праці опирається на систему її матеріального стимулювання, яка, в свою чергу, базується на тарифній системі оплати праці.

Вважаємо, що в першу чергу, з метою удосконалення тарифної системи у сільському господарстві, стоїть завдання підвищення гнучкості основної заробітної плати, посилення її ефекту на період переходу до ринкової економіки.

Диференціація заробітної плати досягається шляхом застосування різноманітних сіток та за рахунок різного рівня тарифних ставок, установлених за допомогою безлічі підвищуючих коефіцієнтів для всіляких категорій робітників.

Такий підхід ускладнює роботу з організації ефективної заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах будь-якої форми власності. Тарифікація, що діє, видається громіздкою та характеризується браком наочності, а головне, не дає можливості здійснювати єдину кількісну та якісну оцінку аграрної праці, що є різноманітним за функціями та складністю.

Гадається, що складність сітки та наявність великої кількості підвищуючих коефіцієнтів обумовлені визначенням мінімальної ставки першого розряду. Незважаючи на те, що нинішнім узгодженням встановлені більш високі гарантії оплати праці

робітників АПК і мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника, що виконує некваліфіковану роботу, з розрахунку на місяць, становить 40 гривень (в 1996 р. дана цифра дорівнювала 29,4 гривням), вони залишаються на дуже низькому рівні.

Установлена мінімальна тарифна ставка значно нижча не тільки від прийнятого рівня мінімального споживацького бюджету, але й від мінімальних тарифних ставок, установлених в інших галузях. Це призводить до ставлення сільськогосподарських товаровиробників у дискримінаційне положення.

У господарствах з метою доведення заробітної плати до певного рівня застосовуються різні підвищуючі коефіцієнти, що часто-густо не завжди обгрунтовані.

Окрім гарантованих доплат та надбавок впроваджуються додаткові в різні періоди сільськогосподарських робіт. Власні тарифні системи на основі рекомендованих мінімальних тарифних сіток на більшості сільськогосподарських підприємств не розробляються. Мінливість тарифних умов лати, суб'єктивізм керівництва при встановленні доплат, надбавок, коефіцієнтів зменшують стимулюючу роль тарифної оплати, не заохочують сільськогосподарських робітників до росту кваліфікації.

Суть перебудови тарифної системи за умов переходу суб'єктів аграрного виробництва до ринку має зводитись до її сприйнятливості щодо змін, що відбуваються в економіці.

Вважається, що за ринкових умов господарювання тарифна система повинна бути доповнена елементами, які дозволяють зважати не тільки на кваліфікацію працівника, але і на її реалізацію під час господарської діяльності. Це дозволить диференціювати основну заробітну плату не тільки в залежності від професійних якостей, стажу роботи, але і від різної результативності праці.

У зв'язку з цим пропонуємо диференціювати заробітну плату в межах одного тарифного розряду або посадового окладу для посилення матеріальної мотивації робітників однієї фахово-кваліфікаційної категорії.

Також вважаємо за необхідне для забезпечення спільних критеріїв оцінки складності та якості праці розробити інтегровану (єдину) тарифну сітку, загальну для всіх категорій робітників сільського господарства з урахуванням внутрірозрядної диференціації оплати праці.

В статті запропоновано варіант 12-розрядної єдиної тарифної сітки, що включає міжрозрядні співвідношення з урахуванням рівня результативності.

Під час розробки даного варіанту тарифної сітки автор користувався досвідом з оплати праці в Японії, США, Німеччині та певними розробками українських і російських науковців-економістів.

Дана сітка побудована таким чином, що до п'ятого

II. Історичні, економічні науки

розряду як співвідношення міжрозрядних тарифних коефіцієнтів, так і співвідношення внутрірозрядних коефіцієнтів зростає. Далі, в зв'язку із збільшенням абсолютного розміру заробітної плати в цілому, розміри тарифних надбавок знижуються (табл. 1).

Максимальна внутрірозрядна різниця становить 30 відсотків, що посилює матеріальну мотивацію і до підвищення кваліфікації, і до збільшення результативності праці.

та таке інше.

В даній роботі запропоновано два варіанти використання внутрірозрядних коефіцієнтів. Перший варіант – це визначення внутрірозрядного коефіцієнта в залежності від результативності праці як постійного, що дає робітникові право поступового переходу до більш високого розряду. Другий варіант – це застосування даних коефіцієнтів як тарифних надбавок, котрі можна розглянути як плаваючу частину тарифної заробітної плати.

Таблиця 1. Варіант єдиної тарифної сітки

Мікророзрядні співвідношення результатів	РОЗРЯДИ											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1,2	1,	1,	2,	3,2	4,	4,	5,	6,	7,	8,5	
2	1,3	1,	2,	2,	3,58	4,	4,	5,	7,	8,	9,35	
3	1	1,	1,	2,	3,2	4,	4,	5,	6,	7,	8,5	9,
Робітники, зайняті у рослинництві - 1	Спеціалісти - 5 - 8 розряди											
Робітники, зайняті у тваринництві - 2	Начальники відділів - 6 - 8 розряди											
Робітники, зайняті у ремонтних і	Головні спеціалісти - 8 - 10 розряди											
Механізатори, водії - 3 - 7 розряди	Керівники підприємств - 10 - 12 розряди											

Таким чином, надбавки періодично переглядаються, вони не є постійними і повинні бути підтверджені високою результативністю праці. Якщо тарифні надбавки виявляються стійкими в заробітній платі протягом певного часу, то робітникові може бути наданий більш високий розряд.

В роботі ми розглядаємо тарифний фонд як гарантовану частину фонду заробітної плати. За умов ринкової економіки вона залежить

від обсягу та якості продукції, що була вироблена та реалізована.

Безперечно, що економічно грамотна та науково обгрунтована заробітна плата посилює матеріальну мотивацію робітників, дозволяє їм рівномірно впродовж тривалого часу задовольняти свої матеріальні потреби. В економічній літературі відзначається, що чим далі акт винагороди за працю від періоду прикладання цієї праці, тим нижча стимулююча роль цієї винагороди. Та це особливо актуально для сільськогосподарських робітників, в яких часто винагорода у підсумку роботи за рік була вища від основної заробітної плати протягом цього періоду.

Зважаючи на те, що джерелом оплати праці є валовий доход, за нинішніх кризових умов гарантований фонд заробітної плати може бути не забезпечений розміром валового доходу, що повсюдно спостерігається на сільськогосподарських підприємствах.

Подальше удосконалення тарифної оплати повинно базуватися на використанні нормативних показників матеріальних, фінансових, трудових затрат, а також норм виробництва продукції.

У зв'язку з цим необхідно якісно підвищити рівень нормування праці для обгрунтованої її оплати, постійно переглядати норми з урахуванням техніко-організаційних змін у виробництві.

Гарантований фонд заробітної плати включає в себе тарифний фонд, що розрахований через почасову та (або) підрядну форми оплати, гарантовані доплати і надбавки до тарифних ставок та посадових окладів робітників усіх категорій.

Величина гарантованого фонду повинна враховуватися під час планування собівартості продукції.

Перевага застосування інтегрованої тарифної сітки полягає в наступному:

1. наявні єдині критерії оцінки складності, кількості та якості праці від простої некваліфікованої праці до керівної;
2. "вилки" тарифних коефіцієнтів дозволяють індивідуалізувати основну заробітну плату в залежності від рівня результативності конкретного робітника;
3. застосування даної сітки значно спрощує процедуру визначення розміру заробітної плати, уникаючи безлічі доплат, що не обгрунтовані, та підвищуючих коефіцієнтів, що часто змінюються.

Необхідно відмітити, що створення та застосування інтегрованих тарифних сіток потребує певних умов. Перша і основна умова – це визначення обгрунтованого рівня тарифної ставки першого розряду по можливості на рівні мінімального споживацького бюджету та встановлення тарифних коефіцієнтів щодо кожного розряду.

Друга умова пов'язана із застосуванням "вилок" тарифних коефіцієнтів.

Внутрірозрядна диференціація заробітної плати буде ефективна лише у випадку її залежності від певних критеріїв оцінки результативності праці.

На кожному підприємстві мають бути визначені об'єктивні вимоги щодо результатів роботи. Згідно з певними вимогами, розмір основної заробітної плати буде визначатися стажем, професійним розрядом та оцінкою результативності, що пов'язана з інтенсивністю праці, з оцінкою її продуктивності, певного рівня якості продукції, впровадження нових технологій, методів організації виробництва, раціоналізаторства, рівня освіти

Далі розраховується нормативний валовий дохід, що виходить з планованого обсягу виробництва продукції, нормативу матеріальних витрат та середньої норми прибутку.

Таким чином, фонд оплати праці (ФОП) колективного сільськогосподарського підприємства (або його окремого підрозділу) можливо розрахувати за наступною схемою:

$$\Phi_{ОП} = \Phi_{Г} \cdot K_i + \Phi_{КВ} + \Phi_{НО}, \quad (1)$$

де $\Phi_{Г}$ – гарантований фонд оплати праці, що включає в себе тарифний фонд, розрахований за тарифними сітками на підставі виконання нормозмін, тривалості робочого дня, результативності праці, та фонд доплат, який враховує компенсаційні виплати (шкідливі та важкі умови праці, змінність, робота у святкові та вихідні дні і т.ін.); $\Phi_{КВ}$ – фонд кінцевої винагороди суб'єктів аграрного виробництва, що являє собою кошти, спрямовані на матеріальне стимулювання за підсумками праці протягом року; $\Phi_{НО}$ – фонд натуральної оплати праці, обчислений у ринкових цінах; K_i – співвідношення індексу росту заробітної плати та індексу росту споживчих цін.

На сільськогосподарських підприємствах розмір фонду кінцевої винагороди буде залежати від фактично одержаного валового доходу. Тому пропонуємо фонд кінцевої винагороди розраховувати за нормативами від приросту валового доходу за формулою:

$$\Phi_{КВ} = K_{пр} \frac{ВД_{ф} - ВД_{б}}{100} C, \quad (2)$$

де $ВД_{ф}$, $ВД_{б}$ – фактичний та базовий доходи відповідно; $K_{пр}$ – норматив утворення фонду кінцевої винагороди, відсотки; C – норматив відношення приросту фонду оплати праці до приросту валового доходу, долі од. ($C = 0,8$).

Норматив співвідношення приросту фонду оплати праці до приросту валового доходу визначено з урахуванням рекомендацій в економічній літературі та нормативній документації щодо співвідношення темпів росту продуктивності праці та її оплати.

Даний показник в залежності від ефективності господарської діяльності та необхідності дієвості матеріального стимулювання може змінюватися у діапазоні 0,5-1,2. Гадаємо, що навіть в стабільно працюючих господарствах, що використовують науково обґрунтовані норми праці та виробництва продукції, C не повинен перевищувати 1,2.

Норматив утворення фонду кінцевої винагороди від приросту валового доходу визначається за наступною методикою:

1. встановити планову величину валового доходу, виходячи з запланованого обсягу виробництва продукції та нормативу матеріальних витрат;
2. визначити плановий гарантований фонд заробітної

плати;

3. визначити норматив приросту фонду оплати праці в залежності від приросту валового доходу за формулою:

$$K_{пр} = \frac{\Phi_{ГПЛ} - \Phi_{Гб}}{ВД_{ПЛ} - ВД_{б}} \cdot 100\%, \quad (3)$$

де $\Phi_{ГПЛ}$, $\Phi_{Гб}$ – гарантований фонд оплати в плановому та базовому році відповідно; $ВД_{ПЛ}$, $ВД_{б}$ – валовий дохід запланований та базовий відповідно.

Таке формування фонду кінцевої винагороди має одночасно і результативний і залишковий характер. З одного боку, його запланована величина закладається до собівартості продукції, але вона не гарантується, та якщо валовий дохід сільськогосподарського підприємства (підрозділу) нижчий від рівня базового року, величина $\Phi_{КВ}$ буде визначатися пропорційно його частці в прирості валового доходу.

Крім того, використання природного принципу формування $\Phi_{КВ}$ та, як наслідок цього, збільшення оплати праці в залежності від приросту валового доходу, дозволяє уникнути підвищення зарплатоємності продукції, що має місце при оплаті праці від валового доходу.

У ході проведення дослідження виявлено, що питома вага витрат на оплату праці у собівартості продукції відрізняється не тільки по окремих видах продукції, але і в залежності від форми господарювання.

Внаслідок цього праця господарюючих суб'єктів у аграрному виробництві однакової спеціалізації або виробляючих однойменну продукцію по-різному оцінюється, та не завжди дана оцінка відповідає результативності господарської діяльності.

Вважається, що однією із переваг запропонованої методики визначення фонду оплати на сільськогосподарському виробництві є встановлення єдиних критеріїв для оцінки праці в аграрному виробництві й тим самим забезпечення реалізації принципу "рівна плата за рівну працю".

Використання єдиної тарифної сітки забезпечує приблизно однакову частку оплати праці у загальній собівартості однойменної продукції, а фонд винагороди буде формуватися в залежності від виробленого валового доходу.

На нашу думку, величина $K_{пр}$ повинна складати не менше як 50 відсотків. Дану цифру можливо теоретично обґрунтувати таким чином. Валовий дохід підприємства у сільському господарстві практично являє собою прибуток, одержаний від реалізації продукції.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою наочно демонструє, що системи матеріального стимулювання ефективні в тому випадку, коли не менше ніж 50 відсотків прибутку йде на заохочення праці робітників. Гадається, що даний досвід необхідно застосувати і для посилення матеріальної мотивації в аграрному виробництві.

Уявляється, що у перспективі подану вище методику

II. Історичні, економічні науки

визначення оплати праці господарюючих суб'єктів в аграрному виробництві необхідно використовувати під час розрахунків коштів на оплату праці робітників певного підрозділу. Це дозволить формувати однорідні за господарською мотивацією колективи та відповідає ідеї утворення асоціації первинних кооперативів. Слід зауважити, що так звані системи "участі у прибутках", або для сільського господарства – винагороди за підсумками роботи за рік, багато в чому залежать від коливань економічної кон'юнктури і тому можуть не мати великого стимулюючого ефекту. Системи участі робітників в акціонерному капіталі своїх підприємств, що по суті примикають до систем участі у прибутках, безсумнівно, сприяють підвищенню продуктивності праці, зниженню плінності робочої сили, поліпшенню якості праці.

Однак, стимулююча дія тільки таких систем буде недостатньою, бо зв'язок прибутку з виробничими показниками в них не простежується.

Тому необхідно дані системи сполучати з системами, що засновані на результатах безпосередньої виробничої діяльності. В такому разі джерелом виплат винагороди стає економія витрат на виробництво продукції: заробітної плати, сировини, матеріалів. Для цього необхідно попереднє визначення нормативу витрат, що встановлюється або по відношенню до загального обсягу продукції, або на одиницю випущеної продукції.

Механізм стимулювання має полягати в наступному: визначається коефіцієнт, що відображує відношення загального обсягу виробництва продукції до витрат по заробітній платі, вартості матеріалів, енергії тощо.

Кожен рік одержані коефіцієнти порівнюються з нормативними і, якщо вони вищі, фонд кінцевої винагороди зростає.

Величина економії витрат на виробництво продукції, що іде на матеріальне стимулювання, може бути визначена в кожному господарстві окремо, виходячи з пріоритету цілей господарської діяльності та фінансових можливостей.

Однак, якщо дана величина нижча ніж 50 відсотків від загальної суми економії, то стимулююча функція економії витрат виробництва знижується.

Враховуючи подане вище, фонд кінцевої винагороди буде визначатися за формулою:

$$\Phi_{KB} = K_{np} \cdot \frac{ВД_{\phi} - ВД_{\delta}}{100} C + \Phi_e, \quad (4)$$

де Φ_e – сума коштів від економії витрат виробництва, спрямована на матеріальне стимулювання.

Підставляємо формулу (4) в формулу (1), одержуємо:

$$\Phi_{ОП} = \Phi_r \cdot K_i + (K_{np} \cdot \frac{ВД_{\phi} - ВД_{\delta}}{100} \times C + \Phi_e) + \Phi_{но}. \quad (5)$$

В процесі переходу аграрного виробництва до ринкової економіки все більшу роль в регулюванні соціально-економічних відношень будуть грати колективно-договірні відносини.

Тому для посилення матеріальної мотивації суб'єктів аграрного виробництва вважається за необхідне складання тарифних угод по кожному господарству, які б закріплювали тарифні умови оплати праці всіх категорій робітників за інтегрованою (єдиною) тарифною сіткою; виплати компенсаційного характеру, порядок утворення фонду кінцевої винагороди; умови формування фонду натуральної оплати праці.

Таким чином, тарифна угода повинна захищати право одержання не тільки фіксованої тарифної заробітної плати, але також і право одержання додаткової оплати, умови утворення якої було оговорено заздалегідь, перед отриманням кінцевих результатів господарської діяльності.

Мінімальні ж тарифні ставки, встановлені тарифною угодою, є гарантованою часткою оплати праці сільськогосподарських робітників.

Вважаємо, що для забезпечення упорядкування системи організації матеріального стимулювання, наочності витрат на оплату труда та для посилення матеріальної мотивації господарчих суб'єктів аграрного виробництва тарифні угоди слід складати за територіальним принципом (на рівні адміністративного району), що дозволить урахувати місцеві природно-кліматичні і організаційно-економічні особливості та захистити досягнутий в тому або іншому районі рівень матеріального стимулювання.

Література.

1. Дієсперов В.С. Механізм матеріального стимулювання у сільськогосподарських виробництвах // Економіка України. – 1997. – № 3.
2. Економіка і організація сільського господарства: Республіканський міжвідомчий тематичний науковий збірник. – Київ: Урожай, 1992. – Вип. 88.
3. Лубков А.Н. Основные инструменты организации и регулирования оплаты труда в сельском хозяйстве // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1997. – № 1.