

УДК 331.2:631.11(045)

DOI: 10.31339/2617-0833-2019-2(27)-203-210

**ОПЛАТА ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ:
ЗАСТОСУВАННЯ ПОГОДИННОЇ ТА ВІДРЯДНОЇ ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Перевузник Т. М., Головачко В. М.

**PAYMENT OF LABOR AGRICULTURAL ENTERPRISES: USE HOURLY AND
PIECEWORK FORMS OF PAYMENT OF LABOR**

Perevuznyk Tamila, Holovachko Vasily

На сьогоднішній день проблема використання трудових ресурсів і оплати праці досить актуальна. Заробітна плата є найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення і основним джерелом доходів працівників.

У статті досліджено основні поняття заробітної плати, їх форми та системи оплати праці у сільськогосподарському підприємстві. Проаналізовано основні переваги та недоліки, пов'язані з використанням на практиці різноманітних форм оплати праці. Запропоновано напрями вдосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. Проаналізовано залежність між економічною ефективністю сільськогосподарських підприємств та рівнем оплати праці їх працівників. Вивчається наявність резервів підвищення рівня оплати праці в сільськогосподарських підприємствах України.

Ключові слова: заробітна плата, сільськогосподарське підприємство, реальна заробітна плата, відрядна і погодинна оплата праці, мотивація праці.

The basic concepts of wages, their forms and the system of labor remuneration in the enterprise are investigated. The main advantages and disadvantages associated with the use in practice of various forms of labor remuneration are analyzed. The ways and directions of wages' calculation improvement in agrarian enterprises were proposed. The dependence of agricultural enterprises performance efficiency on their remuneration systems is analyzed. The potentials for wages increase in Ukrainian agricultural enterprises.

Key words: wages, agricultural enterprise, real wages, piece-rate and time-based wages, labor motivation.

В Україні існує низка проблем у системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати. Усі названі проблеми загострила платіжна криза, яка призвела до заборгованості з виплати зарплати на багатьох підприємствах. Для того, щоб сучасне підприємство було успішним у сучасних ринкових умовах дуже важливим є правильна оплата виконаної роботи.

Специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що при її однакових витратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать і від погодно-кліматичних умов, від родючості землі, від сортів насіння.

В умовах інноваційного розвитку основним завданням є створення ефективної системи мотивації в галузі сільського господарства. Малоєфективна оплата праці у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу.

Останнім часом багато уваги приділяється пошуку оптимальних форм оплати праці, а отже, і нових підходів до управління працею, які були б адекватні ринковим відносинам. Питанням організації заробітної плати, використанням трудових ресурсів та оплати праці в

сільськогосподарських підприємствах присвячена значна кількість робіт вчених-економістів, більшість з яких аналізують особливості використання різних форм і систем оплати праці в сучасних умовах. Серед них уваги потребують публікації : А.Ф. Бурика, Н. Б. Болотіна , В. С. Дієсперов, О.В. Коваленко, П.В. Поліщука, С.В. Сирцевої, І. Здоровцова, О.О. Тертичного. Ураховуючи численні дослідження науковців, проблема вдосконалення організації оплати праці на сільськогосподарських підприємствах і надалі залишається актуальною та до кінця не розкритою, потребує подальших досліджень як із теоретичної, так і з практичної точок зору.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства .

Рівень заробітної плати в сільському господарстві є найнижчим порівняно з іншими галузями народного господарства, а це призводить до трудової міграції, безробіття, поглиблення демографічної кризи на селі, оскільки заробітна плата неспроможна забезпечити працівникам сільськогосподарських підприємств умови для нормальної життєдіяльності, сприяти підвищенню продуктивності праці й зацікавленості у результатах виробничої діяльності.

Оплата праці – це винагорода за працю, яку вкладає працівник у сільськогосподарське виробництво. Рівень оплати праці в кожному сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від валового прибутку. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми та системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва, від нових економічних та трудових відносин.

У діяльності аграрного підприємства настає момент, коли треба визначитися щодо системи оплати праці персоналу. І це має бути економічно вигідно підприємству і не обмежувати права робітників.

Найважливішими складниками організації оплати праці є нормування праці, тарифне нормування заробітної плати, розроблення форм і систем оплати праці [1].

Поліщук П.В. [3, с. 255-256] наполягає, що оплата праці повинна базуватися на принципі: заробітна плата працівників по підприємству повинна диференціюватися за кінцевим результатом їх основної діяльності як основного критерію.

У сучасних умовах на сільськогосподарських підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці. Проте нині найбільшого поширення отримали відрядна та погодинна форми оплати праці (рис. 1).

Відрядною називається така форма оплати праці, при якій заробітна плата працівнику нараховується за кількість продукції (робіт, послуг), яку було вироблено у встановлений час.

За прямої погодинної системи оплати праці розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки працівника та кількості відпрацьованого ним часу за визначений період.

У табл. 1 наведено переваги відрядної і погодинної оплати праці персоналу.

Таблица 1.

Переваги відрядної і погодинної оплати праці

	Відрядна оплата праці	Погодинна оплата праці
Роботодавець	Працівник зацікавлений у збільшенні вироблення	Зменшуються витрати контролю за якістю продукції
	Коливання продуктивності в більшій мірі лягають на працівника	У працівника вище почуття причетності до організації

	Витрати контролю за працівником знижені	Менше плинність кадрів
	Готовність до праці на умовах відрядної оплати - сигнал про бажання працювати продуктивно	
Працівник	Є можливість збільшити свій зарібок шляхом виконання більшого обсягу робіт, зростання продуктивності праці	Визначеність і відносна стабільність заробітку
	Практично будь-який працівник (незалежно від його репутації, здоров'я тощо) може отримати роботу	Можливість стабільного заробітку при обмежених зусиллях
		Згуртованість у трудовому колективі

В порівнянні з погодинною формою оплати праці, відрядна форма має набагато більше можливостей для контролю вірогідності, обґрунтованості і законності її нарахування.

При відрядній оплаті праці величина заробітку визначається відрядною розцінкою за одиницю продукції (роботи) і кількістю останньої. Таким чином, ця форма заробітної плати стимулює передусім кількісний результат праці – її продуктивність. Чим більша продуктивність праці, тим вищий зарібок.

При цьому затрати заробітної плати на одиницю продукції залишаються незмінними – на рівні відрядної розцінки. Основні переваги відрядної заробітної плати полягають у тому, що, як уже зазначалося, вона забезпечує прямий зв'язок між оплатою праці та її кількісним результатом і за належних умов видається справедливою. Важливо і те, що обчислення заробітку є методично простим і зрозумілим для кожного працівника[2].

Для забезпечення ефективності праці при використанні погодинної форми оплати необхідно підтримувати високий рівень нормування праці. Показниками, що враховують результати праці робітників-погодинників можуть бути: нормовані виробничі завдання чи планові норми (завдання) з обсягів виробництва бригади (ланки), дільниці, цеху. Широке застосування погодинної оплати вимагає також чіткої організації забезпечення виробництва сировиною, матеріалами, енергією, технічним обслуговуванням, інформацією тощо.

Серед основних переваг погодинної оплати праці можна виділити:

- економію коштів загального капіталу підприємств і організацій за рахунок того, що співробітники отримують гроші виключно за відпрацьований час (простій не оплачується);
- підвищення продуктивності за рахунок виникнення прагнення працівників виконувати великі обсяги робіт (чим більше завдань виконано, тим більше працівник отримує грошей);
- зменшення витрат на навчання за рахунок працевлаштування кваліфікованих співробітників;
- отримання стабільно високого заробітку з можливістю кар'єрного росту;
- погодинна оплата праці оптимально підходить для оплати праці працівників з нестандартним графіком (неповний робочий день або тиждень, робота за сумісництвом або гнучким графіком) [3].

У таблиці 2 наведено недоліки відрядної і погодинної оплати праці.

Таблиця 2.

Недоліки відрядної і погодинної оплати праці

	Відрядна оплата праці	Погодинна оплата праці
Роботодавець	Витрати з контролю за якістю можуть звести нанівець економію на інших формах контролю	Існує необхідність в «наглядачеві», який здійснює контроль за процесом праці, за виробленням
	Зайвий поспіх призводить до поломок обладнання, порушення норм техніки безпеки, зростання травматизму	Необхідність контролю за обсягом випуску збільшує витрати фірми
	Можлива перевитрата сировини і матеріалів	Роботодавець ризикує більше, ніж працівники: високопродуктивний працівник збільшує прибуток, непродуктивний - навпаки
	Існують складності при встановленні норм виробітку, особливо при їх перегляді	Роботодавець приймає на себе ризик коливань в продуктивності
	Існують складності у визначенні обсягу випуску: не можна виміряти всі аспекти діяльності - працівник працює на вимірювані показники	Оплату важче пов'язати з кінцевим результатом
	У працівника немає стимулів до діяльності в довгостроковому періоді (йому важливо, скільки він заробив зараз), звідси - вище плінність кадрів	Працівники можуть поставити свої власні інтереси вище інтересів споживача, що в довгостроковому періоді може принести шкоду інтересам роботодавця
Працівник	Наявність коливань у заробітку, що небажано для працівників, зазвичай не розташованих до ризику	Заробітна плата нижче, ніж при відрядній оплаті
	Можливість недообліку чинників, не залежних від працівників, але які впливають на вироблення, на результат	Можлива несправедливість в оплаті через її непрямої зв'язку з результатами праці

З огляду на динаміку середня заробітна плата в сільському господарстві й у цілому по країні зростає з кожним роком. Так, у 2017 році в сільському господарстві вона підвищилася на 47,1 % порівняно з 2016 роком. Середньомісячна заробітна плата в аграрному секторі за результатами першого кварталу 2018 зросла на 21,5% в порівнянні з аналогічним періодом 2017 року, склавши 5 853 грн. Найбільший темп зростання відзначений в Івано-Франківській області (41,3%, 8 585 грн), Тернопільській області (зростання на 39%, 6 745 грн), Чернівецькій (35,2%, 4 834 грн), Черкаській (35,1 %, 6 350 грн) і Житомирській (35%, 6 064 грн) областях (рис. 1)

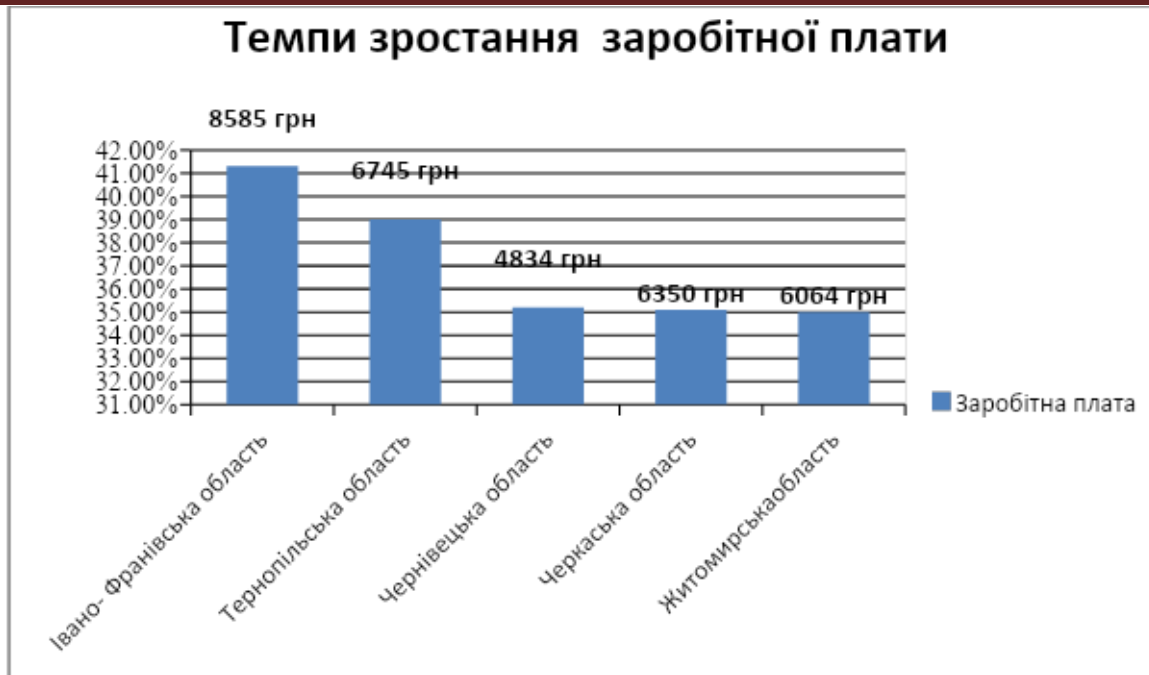


Рис. 1. Темпи зростання заробітної плати працівників, зайнятих у сільському господарстві у різних областях, 2018рр.

Для подальшого дослідження проведемо аналіз розмірів мінімальної та середньої заробітної плати, яка є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для аграрних підприємств (табл. 3 та табл. 4)

Таблиця 3.

Мінімальна заробітна плата

2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2019 рік
1218 грн	1378 грн	1600 грн	3200 грн	3723 грн	4173 грн



У цілому динаміка рівня мінімальної заробітної плати в сільському господарстві впродовж 2014–2019 рр. є позитивною: у цей період вона зросла більше ніж у 3 разів.

Таблиця 4.

Середня заробітна плата у сільському господарстві

2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2019 рік
2476 грн	2925 грн	4417 грн	5564 грн	5978 грн	7360 грн



Згідно даних Державної служби статистики у січні 2019 року середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві склала 7 360 грн, що на 23,1% більше ніж за аналогічний період минулого року, коли зарплата складала 5 978 грн.

У цілому динаміка рівня середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві впродовж 2014–2019 рр. є позитивною: у цей період вона зросла у 3 рази. Причому її зростання відбувалося як відносно середнього рівня оплати в народному господарстві, так і відносно мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Якщо у 2014 р. середньомісячна заробітна плата в галузі становила 71,14% середньої заробітної плати, 203,3% – мінімальної заробітної плати і 203,3% – прожиткового мінімуму, у 2019 р. ці показники піднялися відповідно до 79,8%, 176,4 і 383,1% (табл. 5)

Таблиця 5

Відношення заробітної плати в сільському господарстві до мінімальних соціальних гарантій в Україні у 2014-2019 рр.

Рік	Мінімальна заробітна плата, грн	Прожитковий мінімум для працездатного віку, грн	Середня зп 1 штатного працівника, грн/міс	Середня заробітна плата 1 працівника у с-г, грн/міс	Відношення % зп штатного працівника, зайнятого в с-г, до Заробітної плати		
					Середньої	Мінімальної	Прожиткового мінімуму
2014	1218 грн	1218	3480 грн	2476	71,14%	203,3%	203,3%
2015	1378 грн	1218	4195 грн	2925	69,7%	212,3 %	240,1%
2016	1600 грн	1378	5183 грн	4417	85,2%	276,1%	320,5%
2017	3200 грн	1600	7392 грн	5564	75,3%	173,9%	347,8%
2018	3723 грн	1762	8865грн	5978	67,4%	160,6%	339,3%

2019	4173 грн	1921	9223 грн	7360	79,8%	176,4%	383,1%
------	----------	------	----------	------	-------	--------	--------

Джерело: розраховано автором

Останнім часом у сільському господарстві України через ряд причин спостерігається значний вплив робочої сили із села, особливо молоді. Чинні нині в аграрному секторі системи оплати праці є мотиваційно слабкими, а взаємозв'язок між заробітками працівників і результатами господарювання з року в рік слабшає. Рівень оплати праці майже не залежить від трудових зусиль працівників, а формується під впливом зовнішніх чинників (економічна ситуація в країні, інфляція, державне регулювання тощо).

Заробітна плата – це один з ефективних важелів управління персоналом. При правильному користуванні даним інструментом ефективність роботи співробітників буде тільки збільшуватися. Головне – бачити баланс між розміром заробітної плати і внеском співробітника в процес роботи. Також необхідно вибирати правильну систему розрахунку заробітної плати, так як неефективна система може привести або до низького рівня роботи співробітників, або до звільнення співробітників з підприємства.

На рівні сільськогосподарського підприємства доцільно вжити заходів для збільшення частки оплати праці в собівартості продукції за одночасного зменшення матеріальних витрат, упровадження сучасних форм організації трудової діяльності, відновлення науково обґрунтованого нормування праці, удосконалення матеріального стимулювання працівників у напрямі більш тісного зв'язку заробітної плати із результатами праці, зменшення частки натуральної оплати в заробітній платі, осучаснення механізму колективно договірної регулювання оплати праці аграрних підприємств, посилення впливу профспілок сільських працівників тощо.

Список використаних джерел:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право : підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Т-во «Знання», 2016. – 564 с.
2. Дієсперов В.С. Оплата сільськогосподарської праці / В.С. Дієсперов // Економіка. – 2012. – №9.
3. Коваленко О.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві [Текст] / О.В. Коваленко // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2014. – Випуск 8. – С. 60-66.
4. Поліщук П. В. Аналіз методів та систем оцінки і оплати праці [Текст] / П.В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 3, Т. 3. – С. 255-258.
5. Сирцева С.В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах / С.В. Сирцева // Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу – Миколаїв. – 2017. – С. 133.
6. Тертичний О.О. Сучасні системи оплати праці / О.О. Тертичний // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2016. – № 2. – С. 62-67.

References

1. Bolotina, N. B. and H. I. Chanysheva. 2016. *Trudove pravo [Labor Law]*. Kiev: «Znannia» Complex.
2. Diyesperov, V.S. 2012. “Oplata sil's'kohospodars'koyi pratsi [Payment for agricultural labor].” *Economics* 9.
3. Kovalenko, O.V. 2014. “Vdoskonalennya systemy oplaty pratsi na pidpryyemstvi [Improvement of the remuneration system at the enterprise].” *Economic Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy* 8: 60-66.
4. Polishchuk, P. V. 2015. “Analiz metodiv ta system otsinky i oplaty pratsi [Analysis of methods and systems of assessment and remuneration].” *Bulletin of Khmel'nitsky National*

University. Economic sciences 3, 3: 255-258.

5. Syrtseva, S.V. 2017. "Problemy obliku rozrakhunkiv za vyplatamy pratsivnykam v suchasnykh umovakh [Problems of accounting of payments on payments to employees in modern conditions]." Bulletin of the Black Sea Regional Scientific and Practical Conference of teaching staff: 133.
6. Tertychnyy, O.O. 2016. "Suchasni systemy oplaty pratsi [Modern systems of remuneration]." Foreign Trade: Economics, Finance, Law 2: 62-67.

УДК 005.412:336:352(045)

DOI: 10.31339/2617-0833-2019-2(27)-210-216

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Петричко М.М., Гладинець Н. Ю., Щока Н. І.

THEORETICAL ASPECTS OF MANAGEMENT OF FINANCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF TERRITORIAL COMMUNITIES

Petrychko Mary, Hladynets Natalia, Shchok Natalia

У статті узагальненні існуючі теоретичні підходи до визначення сутності поняття «територіальна громада». На основі діючого законодавства досліджено етапи розвитку територіальних громад в Україні. Проаналізовано проблемні питання функціонування територіальних громад. Визначено шляхи покращення фінансового забезпечення територіальних громад. Обґрунтовано необхідність подальшого впровадження децентралізації та її вплив на фінансово-економічний розвиток територіальних громад України.

Ключові слова: територіальні громади, фінансово-економічний розвиток, фінансові ресурси, місцеві бюджети, децентралізація.

The development of local people is a public development of our country, they also play the lowest levels of government and form the basis of the individual. Implementing an effective development management process, for the most part, through various resources. It demonstrates the effectiveness of local self-government bodies that perform such functions and remain, and as a consequence, act on the state of development. The economic and interesting development of the community itself creates the mobile resource needed for local development in other areas and reaches the level of well-being and its life should be used.

The purpose of our study is to review the theoretical foundations of managing the financial and economic development of Ukrainian territorial communities and to determine their ability to shape the conditions for economic growth. In the course of the research we used the methods of theoretical generalization, tabular and graphical methods of analysis. Analyzing and summarizing the scientific works of scientists, the essence of financial and economic development of territorial communities was determined, the reform of decentralization and activities of the united territorial communities in charge of territorial development management were characterized.

It is proved that the level of their economic and financial development depends on the provision of local communities with financial resources that are accumulated mainly in local budgets. The practical significance of this study is that the main provisions, recommendations and conclusions outlined in the paper can be used to determine the prospects of financial and economic development of the territorial communities of Ukraine.

Keywords: territorial communities, financial and economic development, financial resources, local budgets, decentralization.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>