

УДК 658. 51

## **РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПЕРІОД ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВИХ ВІДНОСИН**

**В.І.БЛАГОДАТНИЙ** – д.е.н., професор;

**В.С.КОВАЛЬЧУК** – пошукач, Херсонський ДАУ

На рубежі 90-х років в Україні стався великий перелом не тільки в політичному, а й в економічному мисленні, зумовлений визнанням ринку як вищого досягнення економічного прогресу цивілізації, усвідомленням необхідності переходу до ринкових відносин. Розвіюються сумніви щодо того, що рух до ринку є основним змістом економічної реформи в Україні.

Три чверті століття функціонування адміністративно-командної системи, розподільної системи привели економіку до кризового стану, до такого фінансового стану сільськогосподарських товаровиробників, які без грошей сьогодні не можуть придбати паливно-мастильні матеріали та за півріччя, а в деяких господарствах і більше року з товаровиробниками не можуть провести розрахунок оплати праці.

Розвиток агропромислового сектора в період переходу до ринку значною мірою залежить від послідовності проведення реформування колективних господарств, оплати праці та обґрунтування шляхів розвитку нових формувань. При цьому економічні механізми, що забезпечують раціональне функціонування останніх, мають враховувати діючі закони держави і всебічні показники оплати праці, які б стимулювали суворе дотримання технологічних вимог і строків виконання робіт, раціонального використання ресурсів виробництва, підвищення кваліфікації, прагнення до одержання високого кінцевого результату.

Протягом багатьох років функціонування колективних сільськогосподарських підприємств оплата праці весь час удосконалювалась внаслідок чого склалися певні її види і показники, які в умовах ринкових відносин доцільно застосовувати незалежно від форм власності і господарювання. (рис.1)

З рисунку видно, що оплата праці в рослинництві поділяється на три категорії: основна, додаткова і преміювання. Разом з тим вони взаємопов'язані і взаємозалежні одна від одної: чим вища основна оплата праці, тим більша і додаткова, бо її нараховують у відповідних процентах до основної. Деяко інша система преміювання, розміри якого встановлюють за визначеними показниками від суми економії витрат залежно від збереження техніки, збільшення строку її служби та навчання молодих кадрів.

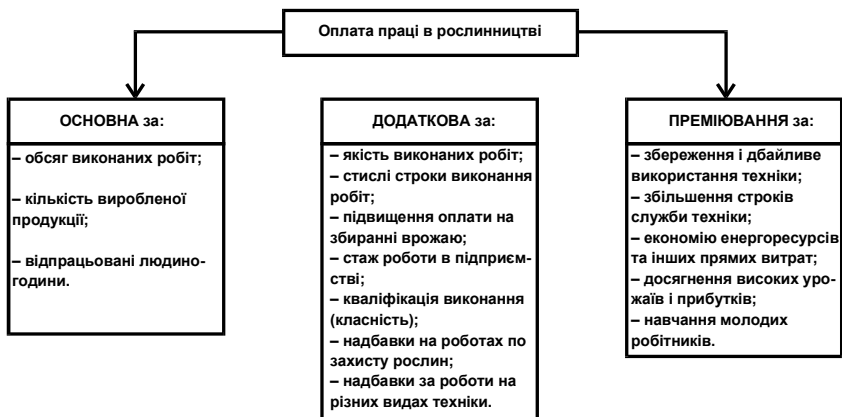


Рисунок 1. Показники оплати праці в рослинництві КСП

Розробка та обґрунтування основних положень щодо оплати праці робітників рослинництва вимагають послідовного вивчення ряду питань. Найважливішими серед них є:

- вибір найбільш доцільної, прийнятної системи основної оплати праці в підприємстві;
- преміювання протягом року;
- кінцевий розрахунок за результатами роботи за рік.

Відзначимо, що реформування колективних і державних підприємств пов'язане з організацією та функціонуванням нових формувань, загальна кількість яких дедалі зростає, що уже сьогодні вимагає впровадження зовсім нової, гарантованої та стимулюючої системи оплати праці.

При переході до ринкових відносин новостворені формування різних форм власності і господарювання ставлять їх в умови, що характеризуються, з одного боку, розширенням їх виробничої самостійності, з другого – різких поглибленнях відповідальності, аж до банкрутства, за фінансові результати своєї діяльності.

Ці особливості в організації вибору системи оплати праці в умовах переходу до ринку та функціонування різних формувань підприємств вносять свої корективи у вибір відповідних систем оплати праці.

Залежно від рівня ефективності виробництва існуючі системи оплати праці можна поділити на три групи:

- 1) оплата за фактично одержану продукцію;
- 2) оплата від одержаного валового доходу;
- 3) оплата за залишковим принципом.

Усі вони мають певні переваги перед оплатою праці за фактично виконані роботи, яка використовувалась раніше і в більшості господарств використовується сьогодні, але й вищезазначені системи оплати праці не позбавлені недоліків. Так, при освоєнні оплати праці за фактично одержану продукцію недостатньо враховується витрати на виробництво цієї продукції, що в окремих випадках призводить до високого рівня оплати при збитковості виробництва. Зрозуміло, що така система оплати праці найменш прийнятна для ринкових умов.

Більш ефективною є оплата праці від одержаного валового доходу. Для збільшення останнього необхідно не тільки більше виробляти продукції, але й зменшити витрати на її виробництво. Отже, механізми системи вимагають від працівників дбайливого ставлення до використання ресурсів. Недоліки даної системи полягають у певній громіздкості обліку, оскільки його потрібно вести в розрізі окремих підрозділів і видів продукції, а також у недостатньому розумінні суті кінцевого результату безпосередніми працівниками. З більшим успіхом вона може бути використана для оплати праці керівників і спеціалістів.

Найменше недоліків, як свідчать дослідження, має система оплати праці за залишковим принципом. У нинішніх умовах переходу до ринку вона найдоцільніша для освоєння як виробничими підрозділами, так і новими формуваннями реформованих господарств.

На перший погляд, усі три вищезазначені групи систем оплати праці з їх недоліками могли б успішно діяти і в нових умовах реформованих господарств та переходу до ринкових відносин, коли б у цих систем оплати праці не було б єдиного і найважливішого недоліку – фактичного, щомісячного поточного авансування за виконання фактичного обсягу робіт та гарантованої, повної оплати праці товаровиробникам, які сьогодні вирішують і здійснюють основну проблему стабілізації виробництва.

У процесі переходу народного господарства до багатокладної економіки питання організації оплати і стимулювання праці відображають відносини, які виникають між працівниками, зайнятими у державних, кооперативних, орендних, приватних та інших підприємствах. При різних формах власності і системах організації виробництва оплата праці та матеріальні винагороди спрямовані на трудову активність працівників з метою досягнення найвищих результатів праці при найменших витратах виробництва, набувають великого значення і здійснюються неоднаково.

При приватній власності на засоби виробництва або організації валового виробництва оплата й матеріальні стимули до праці підвищують інтерес до підприємництва, основною метою якого є одержання максимального прибутку, а при організації виробництва та виробничих відносинах у державних, колективних підприємствах і селянських фермерських господарствах на успіхи в роботі в основному впливає система оплати праці та її стимулювання.

Найбільш дійовими системами оплати праці є ті, при яких заробіток працівника тісно пов'язаний з ефективністю виробництва, тобто з кількістю та якістю одержаної продукції, а також витратами на її виробництво. Найбільше відповідають цим вимогам оплата праці від одержаного госпрозрахункового доходу, оплата праці від валового доходу та матеріальне стимулювання за принципом розподілу громадських доходів, але ці системи оплати праці в останні п'ять років не діють через глибоку економічну кризу, повну відсутність обігових коштів, в наслідок чого заробітна плата товаровиробника не виплачується від півріччя до року, відсутність зіставлення цін на сільськогосподарську продукцію з матеріальними ресурсами, що в основному і загнало сільське господарство в полон бартеру. Крім цього товаровиробник морально зневірився в дуже складну систему оплати праці, яка прийнята в господарствах через затвердження на загальних зборах колективів цілої серії положень, положення про основну оплату праці, положення про оплату праці за оренду землі і майна, положення про внутрішньогосподарський розрахунок, угоди про соціальний і духовний захист селян первинного трудового колективу та цілісного майнового комплексу, кожне з яких за своїм об'ємом сягає до сотні сторінок. Цієї угодою при зміні організаційно-правової структури господарств замінено колективний договір профспілкової організації, яка так і не прижилась в сільськогосподарських підприємствах і самоліквідувалась при створенні приватно-орендного підприємства. Такі різкі зміни комплексу реформ проявили на товаровиробника певний матеріальний і духовний утиск, товаровиробник опинився в полоні політичних та економічних реформ, в полоні складної і в деякій мірі не зрозумілій системі оплати праці, яка в період переходу до ринкових відносин вимагає подальшого реформування. Сьогодні товаровиробник не може працювати зовсім не одержуючи заробітної плати, тому подальшою реформою системи оплати праці потрібно вийти на щомісячну гарантовану, мінімальну оплату праці, яка має виступати у формі авансу, а в кінці року за результати господарювання працюючим мають бути нараховані доплати та премії як грошові так і натуральні в розмірі середніх величин, що припадають на одну гривню авансу.

З перетворенням радгоспів і колгоспів на колективні господарства, спілки селян, асоціації кооперативів та інші форми підприємств, створенням у них різних формувань, господарських товариств, в підприємствах різних форм власності і господарювання, оплата праці товаровиробників усіх категорій повинна ставитись у залежність від результатів діяльності підрозділів з принципом ув'язування оплати праці з кінцевим результатом поточного року, який має бути єдиний для всіх членів господарства, рядових працівників, спеціалістів та їх керівників. Таким принципом є залишковий принцип оплати праці працівників внутрішньогосподарських формувань від одержаного госпрозрахункового доходу.

В народному господарстві сільськогосподарським підприємствам, за рішенням загальних зборів, надано право самостійно визначати форми та системи оплати праці різним категоріям працівників, відповідно до економічних та фінансових можливостей. Тому, найбільш перспективним напрямком є визначення не абсолютних розмірів тарифних ставок і посадових окладів, а коефіцієнта співвідношень між ними залежно від категорії працівників та їх кваліфікації.

Перевагою такого підходу є те, що в період становлення ринкових відносин, загальними зборами підприємств та адміністрацій в народному господарстві для кожної категорії працівників встановлюється гарантована мінімальна заробітна плата, як аванс із застосуванням певного коефіцієнту, який крім гарантованої мінімальної заробітної плати може коливатися від 0,25 до 2,5 залежно від працееучасті, компетентності, якості виконаної роботи та ставлення до виконання своїх обов'язків. Для рядових працівників усіх категорій крім гарантованої, мінімальної оплати цей коефіцієнт має бути встановленим від 0,25 до 1,5, а керівникам відповідно від 1,5 до 2,5. В свою чергу спеціалісти, що працюють в господарстві чи підприємстві, одержують оплату праці в процентному відношенні від оплати праці керівника – від 70 до 90%.

За досвідом, та наявною оплатою праці, яка склалася в народному господарстві в період економічної кризи, доцільно на період виходу з економічної кризи та переходу до ринкових відносин, взяти за основу гарантовану мінімальну оплату праці для працівників торгівлі та обслуговуючих підрозділів – 17 гривень, для сільськогосподарських підприємств – 26 гривень, для промислових підприємств та бюджетних організацій – 45 гривень з застосуванням вищезазначених коефіцієнтів.

Ця відпрацьована та вдосконалена нова система оплати праці має бути впроваджена кожним господарством уже в другому пів-

річчі 1998 року через одержання пільгових кредитів банків, інвестицій, лізингу фізичних та юридичних осіб. Згадати про товаровиробника зобов'язані керівники всіх рівнів, знайти цілеспрямовані кошти тільки на заробітну плату, відшкодувавши цільові кошти реалізацією вирощеної сільськогосподарської продукції через агроторгові дома та брокерські контори української аграрної біржі.

Нова, рекомендована система оплати праці є самою простою і зрозумілою системою оплати праці для кожного товаровиробника, за обсягом може бути розміщена на одному аркуші паперу, вона розкріпачить працівника, зробить його вільним і незалежним і разом з тим зобов'яже до творчої праці, відновить трудову, технологічну і фінансову дисципліну, відновить один з головних мотиваційних факторів праці – матеріально стимулювання, поставить його у залежність від результатів роботи поточного року. Така основна та гарантована оплата праці підвищить інтерес товаровиробника в одержанні високої натуральної оплати праці вирощених сільськогосподарських культур та додаткової форми оплати праці.

УДК 658. 51

### **ФОРМУВАННЯ ОСНОВНОЇ МОДЕЛІ СТАБІЛІЗАЦІЇ І ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

**В.С.КОВАЛЬЧУК – пошукач, Херсонський ДАУ**

Сучасна світова економіка як сукупність і переплетення економічних та соціальних відносин характеризується різноманітними моделями господарювання. Подібно до того, як не можна знайти двох однакових об'єктів, підприємств, людей, природних явищ, так і не можна знайти і не може бути двох і більше абсолютно подібних моделей економіки. Кожна економічно розвинута країна має власну модель економіки, яка сформована під впливом історичних традицій та конкретних умов її функціонування і розвитку. Ніхто не нав'язує країнам якогось єдиного стандарту господарювання.

Україна в період своєї незалежності зіткнулася з особливими труднощами і перешкодами, які поки що не дають бажаних результатів економічної діяльності. Тому і виникла потреба якнайшвидше вивчити економічний стан та творчо продумати шлях від старих моделей господарювання до нових, різноманітних моделей і механізмів прогресивного соціально-економічного розвитку, які можна визначити результатом фундаментальних економічних досліджень.