

УДК 331.221(477.73)

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА І НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРИКЛАДІ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

*Макуріна М.І. – магістрант,
Бурковська А.В. – к. е. н., доцент, Миколаївський ДАУ*

Постановка проблеми. За сучасних умов соціально-економічного розвитку держави одним із найголовніших пріоритетів діяльності уряду України є забезпечення зростання доходів, що має відбуватися через удосконалення системи оплати праці.

Значимим чинником, що гальмує розвиток економіки і знижує мотивацію до праці, приводить до зменшення купівельної спроможності населення та поширення бідності, є заборгованість із виплати заробітної плати. На жаль, у Миколаївській області, як загалом по країні, це явище ще не ліквідовано. Зростання боргів відбулось за всіма категоріями підприємств. Незважаючи на заходи, які вживаються урядом та місцевими органами виконавчої влади до керівників підприємств – боржників, темпи зростання заборгованості у 2011р. залишаються доволі високими. Тому питання з несвоєчасною виплатою заробітної плати – не втрачає своєї актуальності та гостроти.

Заробітна плата значною мірою визначає зацікавленість працівників у підвищенні кількості та якості результатів праці, а в остаточному підсумку – найшвидше досягнення сталих темпів економічного зростання.

Слід зауважити, що в будь – якій країні світу головним для кожного працівника є гарантія оплати праці: її розмір, мінімальна заробітна плата, порядок виплати тощо.

Стан вивчення проблеми. Дослідженням даної теми займалися провідні вчені різних економічних шкіл: А. Смітт, А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер. Серед вітчизняних науковців питання мотивації та оплати праці в аграрному виробництві досліджували О.А. Бугуцький, А.Ф. Бурик, М.Х. Вдовиченко, О.Д. Гудзинський, В.С. Дієсперов, А.М. Колот, Д.П. Богиня, М.Й. Малік, О.В. Шкільов та інші.

Методика досліджень. Методичною базою дослідження стали наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених та нормативно-правові акти з питань оплати праці підприємств. Методичною базою дослідження стали загальнонаукові економічні методи, у тому числі такі, як монографічний, порівняльний аналіз та інші методи.

Результати досліджень. Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» [4] заробітна плата є винагородою, обчисленою, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Аграрний сектор традиційно є одним із потужних важелів економічного розвитку області. Незаперечним є факт загальнонаціонального статусу сільськогосподарської галузі, оскільки її розвиток сприяє підвищенню матеріального добробуту населення, зміцненню економічної та продовольчої безпеки. Украї-

нське селянство як невід’ємна складова формування і розвитку держави своїм генезисом переконливо довело визначальну роль сучасного сільськогосподарського виробництва, яке забезпечує його найбільш незамінними умовами існування людської спільноти – продовольчими ресурсами.

Водночас, сільськогосподарський сектор виробництва завжди був і залишається одним із найбільш ризикових видів бізнесу. Зумовлено це кількома причинами: високою залежністю від малопередбачуваних змін природно-кліматичних умов (сільгоспвиробник ніколи напевно не знає, чи буде економічно ефективним наступний рік); нестабільною кон’юнктурою ринків сільськогосподарської сировини; відносно довгим періодом окупності інвестицій; низькою ліквідністю активів сільськогосподарських підприємств.

У 2011р. середньооблікова кількість найманих працівників (обстежуються підприємства, установи, організації та їхні підрозділи з кількістю найманих працівників 10 і більше осіб), зайнятих на підприємствах сільського господарства Миколаївської області, складала 20,5 тис. осіб, частка яких у загальній кількості штатних працівників економіки області становила 8,7% [6].

Наслідки складної фінансово-економічної ситуації в країні відповідним чином позначилися на використанні робочої сили. Так, у 2011р. адміністрацією підприємств не припинялася практика використання робочої сили в режимі неповної зайнятості. Кількість працівників, які перебували у відпустках із ініціативи адміністрації, та тих, які працювали в режимі скороченого робочого дня (тижня), складала 18,2% від середньооблікової кількості штатних працівників, що на 8,1 в.п. більше, ніж в області (у 2010р. – 26,1% та 11,9 в.п. відповідно) [6]. У сільському господарстві частка цих категорій працівників у середньообліковій кількості є однією з найвищих серед видів економічної діяльності.

Упродовж 2011 року кожен працівник відпрацював 1715 годин, коефіцієнт використання фонду робочого часу, встановленого на підприємствах галузі, становив 89,2% (по всіх видах діяльності – 1652 години та 87% відповідно). Виходячи з обсягів виконаних робіт, завантаження працівників відповідно до встановленої тривалості робочого часу становило 95% штатної кількості (19,5 тис. осіб) [6].

Структура працюючих у сільському господарстві за статевою ознакою свідчить про перевагу чоловіків (67,5% від середньооблікової кількості працівників) над жінками (32,5%) [6].

У сучасних умовах подальшого розвитку ринкових відносин оплата праці є основною економічною категорією, яка відображає дійсний економічний стан країни та являється пріоритетним фактором формування галузевої структури підприємств.

Серед видів економічної діяльності у 2011р. розмір середньомісячної номінальної заробітної плати штатного працівника в сільському господарстві був одним із невисоких і становив 1676,16 грн, хоча впродовж року і збільшився на 19,8%. Наразі, зазначений показник на 31,5% не досягав рівня заробітної плати по області та на 6,9% був нижчим, ніж у працівників сільського господарства України (1800 грн). Нарахування за одну оплачувану годину становили 10,96 грн і на 32,4% були меншими, ніж в економіці області [6].

Окремі показники зі статистики праці наведено у таблиці 1. Аналізуючи дані таблиці, ми бачимо, що номінальна середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві Миколаївської області у 2011р. збільшилась на 19,8% (в Україні на 25,9%) і становила 1676 грн. Одночасно вона на 6,9%, або на 124 грн була нижчою за рівень, який склався в цілому у державі.

За гендерною ознакою відчутна була нерівність в оплаті праці жінок порівняно з чоловіками. Так, у жінок заробітна плата по Миколаївській області на 12,4%, або на 215,86 грн не досягала її розміру у чоловіків, та відповідно становила 1530,51 грн проти 1746,37 грн [6].

За результатами обстеження сільськогосподарських підприємств Миколаївської області, серед 15,4 тис. працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень 2011р., 3,6 тис. осіб (23,2%) мали нарахування у межах розмірів соціальних гарантій – мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб. В економіці області саме на підприємствах сільського господарства зафіксована найвища частка таких працівників. Водночас, майже кожен сьомий працівник аграрного сектора отримував заробітну плату вищу за 2500 грн [6].

Фонд оплати праці штатних працівників, нарахований за минулий рік працівникам сільського господарства, становив 413,3 млн. грн, або 5,9% загального фонду, що був нарахований в цілому по економіці. У структурі витрат на оплату праці більшу його частину – 83,2% складав фонд основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками та посадовими окладами), додаткова заробітна плата (доплати, надбавки, премії) становила 14,6%, решта – інші заохочувальні та компенсаційні виплати (матеріальна допомога, соціальні пільги тощо) [6].

Для наочності динаміка номінальної середньомісячної заробітної плати у сільському господарстві Миколаївської області та України зображено на рис. 1.

Таблиця 1 - Динаміка номінальної середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві Миколаївської області *

Роки	Номінальна середньомісячна заробітна плата, грн	У % до попереднього року	У % до середнього рівня, який склався в економіці області	У % до середньомісячної заробітної плати штатного працівника в с/г України
2007	711	125,9	59,1	97,0
2008	1067	150,0	65,8	99,1
2009	1252	117,4	69,4	103,8
2010	1399	111,1 ¹	65,9	97,8
2011	1676	119,8 ¹	68,5	93,1

¹ Темп зміни показника розраховано по підприємствах, установах, організаціях із кількістю найманих працівників 50 і більше осіб.

* Джерело: за даними Держкомстату України [6]



Рис. 1 Динаміка заробітної плати у сільському господарстві, грн

Слід зазначити, що негативним та неприйнятним за ринкових відносин є таке явище, як заборгованість із виплати заробітної плати, яка залишається однією з найбільш гострих соціально-економічних проблем у суспільстві, що потребує послідовних і скоординованих дій усіх органів виконавчої влади, профспілкових організацій та об'єднань роботодавців.

Заборгованість із виплати заробітної плати гальмує економічний розвиток країни і сприяє зниженню життєвого рівня та нарощенню соціальної напруженості. На жаль, до цього часу ця проблема залишається нагальною, хоча спостерігається тенденція щодо скорочення обсягів заборгованості. Так, станом на 1 січня 2012р. загальна сума боргу становила 0,7 млн. грн (1,3% обсягу боргу по області) та відносно 1 січня 2011р. скоротилася на 598,6 тис. грн, або на 45,8%. Обсяг несплаченої заробітної плати складав 2,3% фонду оплати праці, нарахованого за грудень 2011р. В економіці області цей показник сягав 7,9% [6].

За групами підприємств розподіл загальної суми заборгованості з виплати заробітної плати відбувся таким чином: на економічно активних підприємствах боргу не було, на суб'єкти господарювання, щодо яких реалізуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом, припадало 95,6%, на економічно неактивні підприємства, які призупинили свою діяльність у 2010р. і раніше – 4,4% [6].

У територіальному розрізі борг із виплат заробітної плати зафіксовано у 6 районах області, а саме: Миколаївському (608,1 тис. грн), Кривоозерському (30,9 тис. грн), Первомайському (30,6 тис. грн), Арбузинському (29,4 тис. грн) та Вознесенському (9,1 тис. грн) [6]. У всіх районах, крім Первомайського, сума заборгованості припадала на підприємства-банкрути.

Серед регіонів України у 2011р. темп зростання заборгованості з виплати заробітної плати зафіксовано у 4 регіонах: Автономній Республіці Крим (0,1%), Тернопільській області (2,4%), Закарпатській області (55,6%), Харківській області (183%). У решти регіонів країни зафіксовано зменшення боргів від 8,1% (у Вінницькій області) до 96,6% (у Кіровоградській області) [6].

Слід звернути увагу, що у 2011р. в умовах фінансово-економічної нестабільності суттєве розповсюдження має застосування роботодавцями таких

заходів мінімізації витрат на робочу силу, як переведення працівників у режим скороченого робочого часу та надання вимушених адміністративних відпусток.

Крім того, слід зазначити, що одним із основних важелів зростання рівня оплати праці було багаторазове (5 разів) підвищення у 2011р. мінімальної заробітної плати — законодавчо встановленого розміру заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також за погодинну норму праці (обсяг робіт) (стаття 95 Кодексу законів про працю України).

Висновки. Отже, основним напрямом поліпшення кризової ситуації у сфері оплати праці визначено мотивацію праці. Соціальний пакет є мотиваційним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці. Соціальний пакет має бути максимально універсальним і враховувати індивідуальні потреби працівника. Використання роботодавцями соціального пакета сприяє формуванню в Україні сучасного, конкурентного ринку праці, підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили.

Також, має дуже важливе значення соціальний рівень заробітної плати, який, на нашу думку, повинен складати приблизно два розміри прожиткових мінімумів (приблизно 2500 грн). Слід також зазначити, що важливе соціальне значення саме такого розміру заробітної плати можна обґрунтувати наступним: саме такий розмір доходів (зарплати) вважається прийнятним та достатнім для забезпечення життя; саме такий діапазон доходів (зарплати) визначає співвідношення попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці та дозволяє забезпечити достатній рівень зацікавленості в роботі і знизити плінність кадрів; саме такий розмір зарплати масово сплачується «в конверті» за «сірою» схемою.

Вважаємо, що легалізація саме такого рівня доходів приведе до таких наслідків: скоротиться кількість осіб, які отримують державні дотації та субсидії; скоротиться офіційна кількість малозабезпечених осіб; скоротяться обсяги неплатежів за побутові послуги; зростуть надходження податку на доходи фізичних осіб; зростуть обсяги побутового кредитування населення, перш за все житла та товарів тривалого використання (автомобілів, побутової техніки та ін.); зросте попит на якісні товари та послуги, що приведе до подальшого зростання обсягів легального товарообороту; стане можливим поетапний перехід до світових стандартів пенсійного та соціального страхування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Войнаренко М.П. Проблеми оплати праці за умов ринкових відносин/ М.П. Войнаренко // Вісник ХНУ. — 2006. — № 5. - т.1 - С.12-14
2. Н.Б. Болотіна. Оплата праці // Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. — К. : Вікар, 2003. — С.375-413
3. Корніюк О. Реформування зарплати : нові пропозиції //Бухгалтерія — 2006. — №6. — С.53-68
4. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями). — [Електронний ресурс]. — Режим доступу :<http://zakon.rada.gov.ua>

5. Сотченко Ю. Оплата праці та напрями її вдосконалення в умовах економічної кризи / Ю. Сотченко // Держава та регіони — 2006. — №6. — С. 433-436
6. Праця в Миколаївській області за 2011 рік. Головне управління статистики у Миколаївській області // Статистичний бюлетень. — 2012. — 114 с
7. Харун О.А. Мотиваційні особливості встановлення форм і систем оплати праці на підприємствах / О.А. Харун // Вісник ХНУ. — 2006. — №1. — С.84-87

УДК: 339.137.2: 658.62

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

Олексенко С.В. – аспірант, Херсонський державний університет

Постановка проблеми. Конкурентоспроможність продукції - це показник, що комплексно оцінює характеристики продукції та може слугувати базисом для фермерського господарства, яке бажає вийти на нові ринки збуту. Правильно зроблена оцінка показника конкурентоспроможності продукції дозволить зменшити ризики, які можуть виникнути у діяльності фермерського господарства у новому маркетинговому середовищі, і, навпаки, якщо оцінка зроблена невірно, це може привести до великих втрат та зниження загальної ефективності діяльності господарства. У зв'язку з цим необхідно, щоб показник конкурентоспроможності продукції враховував якомога більшу кількість детермінантів, які об'єктивно впливали на конкурентоспроможність.

У країнах з розвинутою ринковою економікою поняття «внутрішня» та «міжнародна» конкурентоспроможність продукції ототожнюються та висвітлюються однаково. Це пов'язано з інтеграційними процесами, у наслідок чого конкурентне середовище господарюючого суб'єкта розширюється за межі національної економіки. Але якщо розглядати країни з перехідною економікою, до яких належить також Україна, то конкурентоспроможність на внутрішньому та міжнародному ринках необхідно розглядати окремо. У зв'язку з процесом входження України до Світової організації торгівлі стає необхідним використовувати показник конкурентоспроможності продукції не тільки для оцінки стану господарюючого суб'єкта на внутрішньому ринку, але й урахувати фактор глобального середовища [9, с. 40].

Стан вивчення проблеми. Сучасні методики оцінки конкурентоспроможності продукції широко висвітлені зарубіжними та вітчизняними вченими-економістами. Питання оцінки конкурентоспроможності продукції досліджували вітчизняні економісти Саблук П., Шпичак О., Юдін М., Балабанова Л.В., Холод В.В., Осипов В.Н., Диленко В.А., Стрелец А.А. та інші. У їхніх наукових працях висвітлено різні підходи до оцінювання конкурентоспроможності продукції.