

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО І МАТЕРІАЛЬНОГО СТАНУ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ (НА МАТЕРІАЛАХ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Анотація. В статті розглянуті форми та системи оплати праці, які застосовуються в реформованих сільськогосподарських підприємствах; представлені думки працівників сільськогосподарських підприємств різних форм господарювання, щодо оплати та соціальних умов праці в цих господарствах.

Постановка проблеми. В нових умовах економічної діяльності агропідприємств розміри заробітної плати працівників повинні визначатись виключно результатами роботи господарства, величиною отриманого прибутку. Внутрігосподарський розподільчий механізм підприємства повинен бути побудований таким чином, щоб забезпечити пряму залежність розміру оплати праці (частки в доході) кожного працівника первинного трудового колективу від результативності його трудового внеску в кінцеві результати діяльності господарства. В підприємствах, заснованих на колективній власності, дохід співвласників має залежати також від величини їх особистого внеску (паю), вкладеного у виробництво.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом як в науковій, так і у виробничій сферах, все більше уваги приділяється вирішенню нагальних проблем удосконалення організації оплати праці, підвищення її рівня як основи зростання добробуту населення. Особливе значення для розкриття даної теми мають дослідження Колода А.М., Грішнєвої О.А., Шадурської Г.І., Дієспєрова В.С., Гайдар Н.П., Кваснікової Н.С., Саблука П.Т., Шкільова О.В., Завадського Й.С., Бугуцького О.А., Ніжного М.І., Малика М.Й., проведені в період аграрної реформи. Роботи цих авторів дають уяву про соціальне і матеріальне становище сільськогосподарських працівників в період трансформації економіки та можливості виходу з ситуації, яка склалася.

Проте, у даній проблемі є ще багато невирішених питань теоретичного, методологічного і практичного характеру. Це й зумовило вибір даної теми.

Постановка задачі. Основною метою даної статті є дослідження соціального і матеріального стану працівників реформованих сільськогосподарських підприємствах різної форми господарювання з подальшим використанням даної інформації для прогнозування можливих змін заробітної плати на перспективу.

Результати дослідження. Для встановлення існуючого соціально-матеріального стану сільськогосподарських працівників нами було розроблено анкету та проведено анкетування на тему «Соціологічне дослідження по вивченню мотивів праці у працівників сільськогосподарських підприємств різних форм господарювання Запорізької області».

Аналіз відповідей респондентів свідчить, що здебільшого працівники з побоюванням ставляться до нововведень, а відають перевагу вже перевіреним системам оплати праці, таким як погодинно- та відрядно- преміальна, які краще піддаються сприйняттю та обчисленню. Звичайно, спроба впровадження нових систем, при яких заробітна плата працівників має залежати від

кінцевих результатів їх роботи, тягне за собою низку проблем, що виникають при цьому.

По-перше, на величину прибутку впливає багато факторів, контролювати які більшість працівників основного виробництва не в змозі.

По-друге, пересічним працівникам господарства важко уявити яким чином їх особистий трудовий внесок пов'язаний з підвищенням прибутковості господарства. З цієї причини сама система участі працівників в розподілі прибутку є для них прозорою і не гарантує зворотного зв'язку між виробництвом і кінцевими результатами. Для вирішення цієї проблеми, доцільно запроваджувати участь працівників в розподілі прибутку на рівні внутрішньогосподарських виробничих підрозділів (для аналізованих в даній роботі підприємств – це бригади).

По-третє, більшість керівників агропідприємств намагаються уникнути постійного втручання до процесу обліку та оцінки трудових витрат, преміювання працівників та накладання на них штрафних санкцій. Попри те, об'єктивна оцінка особистого вкладу працівника в кінцеві результати роботи потребує тісних контактів безпосереднього керівника з підлеглими, чітке визначення критеріїв і показників, за якими здійснюється стимулювання [1, с. 204-205].

Аналіз анкетних даних свідчить, що одними з причин, що більше всього заважають працівникам нормально працювати в господарстві є низька заробітна плата (90,5%), а також затримка з її виплатою (73,2%). Своєчасні виплати заробленого посилюють стимулюючу функцію заробітної плати. Однак несистематичні надходження грошових коштів, сезонність виробництва в умовах кризового стану господарств, відсутність резервів не дозволяють оплачувати працю рівномірно.

Незважаючи на це, більшість сільськогосподарських працівників не бажають залишати свої робочі місця. На питання «Що Вам подобається у Вашій роботі?» більшість відповідей були такими:

– корисність і необхідність моєї роботи	22,4%;
– оплата праці	24,5%;
– робота близько від дому	24,5%;
– хороші взаємовідносини з товаришами по роботі	30,6%;
– гарантія соціального захисту в старості	24,4%.

Отже, всупереч тому, що оплата праці в сільському господарстві знаходиться на останньому місці серед інших галузей народного господарства, працівників утримують на підприємстві добрі стосунки в колективі та гарантія соціального захисту в старості.

На основі проведеного нами соціологічного дослідження з'ясовано, що доходи більшості сільськогосподарських працівників (44,9%) знаходяться нижче встановленого прожиткового мінімуму, а їх розмір в середньому не перевищує 275 грн. на місяць. 20,4% респондентів відповіли, що за останній рік їх середньомісячна заробітна плата не перевищувала рівня 185 грн. В таких умовах, основним джерелом виживання сільськогосподарських родин є особисте підсобне господарство (ОПГ).

З одного боку, ОПГ є гарантом хоч і невисоких, але стабільних доходів, за рахунок яких формується сімейний бюджет сільськогосподарських працівників, з іншого боку, з метою утримання власного господарства все частіше спостерігаються випадки розкрадання матеріальних ресурсів, готової продукції, незаконного використання техніки.

Сьогодні більшість агропідприємств, як правило, застосовують два базових зарплатних елементи – основну та додаткову заробітну плату. На госпрозрахункових підприємствах усіх форм власності, де застосовуються тарифні системи оплати праці, тарифні сітки, розцінки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством, Генеральною і Галузевою угодами [2, с. 202].

При опитуванні переважна частина респондентів зазначила, що одним з основних недоліків, які мають діючі в сільському господарстві системи оплати праці, є низькі тарифні ставки по розрядах. На наш погляд, крім самих агропідприємств, які мають можливість самостійно встановлювати тарифні ставки і оклади, виходячи з фінансових можливостей господарства, повинно втручання і з боку держави.

Аналіз структури фонду оплати праці працівників типових господарств свідчить, що здебільшого на преміювання за кінцевими результатами діяльності підприємства коштів не залишається, а випадковими преміями заохочуються лише окремі роботи, результати проміжного характеру.

При запитанні «Що Вас не задовольняє в існуючій системі преміювання?» респонденти дали наступні відповіді:

- невеликий розмір премії 42,9%;
- неправильно визначені показники, за якими нараховується премія 26,5%;
- показники обрані правильно, але немає умов для їх реалізації 16,3%;
- система преміювання непогана, але її часто порушує адміністрація 24,5%;
- існуюча система преміювання мене повністю задовольняє 8,2%.

Дані відповіді свідчать про те, що існуючі системи преміювання мають ще багато недоліків, вирішення яких повинно займатися керівництво підприємства. Головним спеціалістам господарств необхідно чітко доводити до робітників основні показники преміювання, щоб вони знали за якими критеріями здійснюється їх стимулювання.

Підсумовуючи, зазначимо, що в тих складних соціально-матеріальних умовах, у яких на сьогоднішній день опинилися працівники села, оплата праці, яка застосовується на підприємствах, необхідна бути максимально простою і доступною для всіх працюючих. При цьому як з боку керівництва, так і з боку держави необхідно докласти максимальні зусилля, щодо поліпшення умов життя і праці сільськогосподарського працівника, підвищення його професійно-кваліфікаційного, культурно-морального та матеріального рівня.

Список літератури:

1. Аграрні соціально-трудові відносини: Підручник / О.В. Шкільов, О.І. Здоров-цов, М.Г. Лобас та ін. – К., 2007. – 304 с.
2. Доманчук Д.П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Аграрні соціально-трудові відносини. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. – 284 с.