

# Розвиток системи матеріального стимулювання сільськогосподарської праці

Л. ЧЕРВІНСЬКА,  
доктор економічних наук  
С. МАЛА,  
Білоцерківський аграрний національний університет

*У статті узагальнено еволюцію наукових поглядів на теоретичні аспекти питань оплати і матеріального стимулювання сільськогосподарської праці. Авторами уточнено поняття «заробітна плата», «матеріальне стимулювання праці», виходячи з сучасних реалій ринкової економіки.*

*В статті обобщено эволюцию научных взглядов на теоретические аспекты вопросов оплаты и материального стимулирования сельскохозяйственного труда. Авторами уточнено понятия «заработная плата», «материальное стимулирование труда», исходя из современных реалий рыночной экономики.*

*The scientific looking's on theoretic aspects questions of payment and financial stimulation agricultural work extended in the article. Authors made more precise understanding «wages», «financial stimulation work» in under present-day conditions market economy.*

Ключові слова: заробітна плата, матеріальне стимулювання, праця, сільське господарство, колективно-договірне регулювання.

**П**итання матеріального стимулювання в аграрному секторі економіки, як відомо, не є новим: здавна проблема з'ясування суті оплати праці, її джерел, а також функцій, які вона виконує в умовах різних економічних систем, привертала увагу економістів. Проте в ринкових умовах господарювання чітко намітилася зміна факторів забезпечення кінцевої результативності підприємств, надзвичайно дискусійним є сучасне розуміння самого принципу розподілу за працею. Не повною мірою висвітлено і теоретичні дослідження закономірностей оплати праці в умовах формування ринкової економіки.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми матеріального стимулювання праці в сільському господарстві знаходяться в центрі уваги наукових досліджень О. А. Бугуцького, В. В. Вітвіцького, В. І. Герасимчука, В. С. Дієсперова, Д. Ф. Крисанова, І. С. Пасхавера, І. В. Прокопи, П. Т. Саблука, М. Ф. Соловйова, В. В. Юрчишина та інших. Але, зважаючи на різноманітність підходів до організації оплати праці в господарствах, продовження розробки цієї проблематики, пошук ефективних шляхів і важелів мотивації праці, удосконалення форм матеріальної зацікавленості працівників у результатах своєї праці та підвищенні її продуктивності є актуальним і сьогодні.

**Метою статті** є виявлення позитивних тенденцій в оплаті сільськогосподарської праці, які сприяють матеріальному стимулюванню в умовах розвитку ринкової економіки, розробка теоретичних рекомендацій з удосконалення стимулювання працівників у сільському господарстві.

**Виклад основного матеріалу.** Проблеми природи і принципів справедливого й ефективного управління працею були предметом роздумів багатьох великих мислителів, а основи реалістичних поглядів на процес досягнення загальних цілей у ході спільної життєдіяльності людей були закладені ще в античності. В доіндустріальну епоху не було потреби в особливих методах управління людьми для покращення економічних результатів, бо за рабовласництва переважали методи прямого примусу до праці, а для феодалізму властиві відсутність особистої свободи виробника в умовах натурального або дрібно-товарного виробництва. Але окремі питання економіки праці, зокрема проблеми природи та організації заробітної плати, досліджувалися вже представниками класичної буржуазної політекономії<sup>1</sup>.

До найбільш правильного розуміння умов ринку та змісту заробітної плати підійшли представники класичної школи — англійські економісти У. Петті, А. Сміт і Д. Рікардо. Вони встановили, що багатство нації ство-

<sup>1</sup> Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посібн. / Д. П. Богиня. — 2-ге вид., стер. — К. : Знання. Прес., 2001. — 313 с.

рюється у сфері матеріального виробництва, в усіх його галузях. Його універсальним вираженням є не певні продукти, які створюються у промисловості чи сільському господарстві, а вартість товарів. Примноження багатства відбувається тоді, коли авансована у виробництво сума вартостей приростає на додаткову величину. Неупереджений, суворо науковий підхід у дослідженнях дав можливість А. Сміту і Д. Рікардо проникнути у таємниці походження багатства в суспільстві<sup>2</sup>.

Марксизм розвинув до досконалості й аналітично вичерпав на рівні свого часу трудову теорію вартості, персоніфікував всю систему соціально-економічних відносин, створивши галерею економічних типів: капіталіста (торговця, фінансиста, підприємця, рантьє, землевласника), дрібного виробника, найманого працівника. Критично дослідивши спадщину своїх попередників, К. Маркс дійшов висновку, що робітник продає капіталісту робочу силу, а не працю, як це виглядає на поверхні економічного життя суспільства. Видимість продажу праці породжується тим, що робітник одержує заробітну плату після завершення процесу праці, що її величина змінюється залежно від тривалості робочого дня, а індивідуальні відмінності у заробітній платі зумовлені неоднаковою інтенсивністю праці робітників.

К. Маркс вважав, що праця не може ні продаватися, ні бути товаром, оскільки: 1) вона не має вартості. Якщо припустити, що праця має вартість, а вартість є суспільно необхідна праця, уречевлена в товарах, то дійдемо нелогічного висновку, що вартість праці вимірюється самою працею, тобто приходимо до беззмістовної тавтології; 2) щоб її можна було продавати, праця має існувати до моменту купівлі-продажу. Проте на ринку праці робітник виступає лише власником здатності до праці, тобто робочої сили, яку покупець-капіталіст починає споживати лише після її купівлі; 3) купівля-продаж праці суперечить обґрунтованому раніше висновку про те, що єдиним джерелом вартості є праця, а також закону вартості й основному закону капіталізму. Нелогічність висновків західних науковців про продаж праці показано при розгляді питання про сутність факторів виробництва та робочої сили<sup>3</sup>. Звичайно, з позицій сьогодення впадає в око спричинена ідеологічними поглядами недооцінка К. Марксом розумової, творчої та підприємницької діяльності у створенні національного багатства, проте це не зменшує ролі його економічного вчення, зокрема у сфері дослідження економіки праці та людини.

Економічні категорії «робоча сила» і «вартість робочої сили» були введені в обіг у 50-ті роки XIX ст. після детального вивчення господарських процесів і ретельного аналізу їх відображення в теоріях класи-

ків політекономії — А. Сміта і Д. Рікардо. Була розроблена теорія трудової вартості, вузловою ланкою якої є положення про двоїстий характер праці. Згідно з цим положенням мінова вартість створюється абстрактною працею, а споживча вартість — конкретною. Це дозволяє чітко розмежувати зазначені форми вартості та обґрунтувати тезу про те, що сама праця — не товар у повному розумінні, а є лише споживчою вартістю товару, що його продає працівник.

Отже, першим економічним законом, який регулює величину заробітної плати, є закон вартості робочої сили. Його вимоги зводяться до того, щоб величина заробітної плати забезпечувала нормальні умови відтворення робочої сили, не була нижчою від того рівня, який дає змогу підтримувати стан постійної працездатності й утримувати членів сім'ї.

Але, оскільки робоча сила є товаром, то її ціна, як і всіх інших товарів, регулюється співвідношенням попиту і пропозиції. За низької оплати праці попит на працю буде перевищувати пропозицію, виникне дефіцит працівників, і, щоб залучити їх, роботодавці почнуть підвищувати заробітну плату. Але якщо оплата праці підніметься вище рівноважного розміру, це призведе до скорочення попиту і водночас до зростання пропозиції праці. Безробіття, що виникне, примусить працівників погоджуватися на нижчу заробітну плату, що у свою чергу спричинить зростання попиту і скорочення пропозиції праці. Внаслідок таких коливань попит і пропозиція визначають ринкову ціну праці. Отже, другим економічним законом, що регулює заробітну плату, є закон попиту і пропозиції.

На розмір заробітної плати впливає дія законів зростання продуктивності праці і підвищення потреб населення. Дія цих законів суперечлива, але саме вони зумовлюють загальну тенденцію динаміки оплати праці.

Поняття «оплата праці» і «заробітна плата» знайшли своє відображення в численних нормативно-правових документах, у наукових працях багатьох учених. Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах із власниками підприємств, установ та організацій усіх форм власності й видів господарювання, а також окремих громадян на підставі трудового договору, здійснюється Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. (зі змін і доп.); Кодексом законів про працю України — главами II, VI, VII, VIII; Господарським кодексом від 16.01.2003 р., Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 2008–2009 рр., а також іншими норма-

<sup>2</sup> Основи економічної теорії / За ред. В. О. Білика, П. Т. Саблука. — К. : Інститут аграрної економіки, 1999. — 653 с.

<sup>3</sup> Основи економічної теорії / За ред. проф. С. В. Мочерного. — Тернопіль : АТ «Тарнекс», 1993. — 734 с.

тивно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями підприємств.

Підкреслимо, що вказані акти регулюють оплату праці тільки найманих працівників, які уклали трудовий договір. Оплата праці інших працівників визначається угодою між роботодавцем і працівником (Господарський кодекс). До винагороди за працю власників, співвласників, членів господарських товариств, окремих підприємств правові терміни «оплата праці», «заробітна плата» не застосовуються. Їхньою винагородою за працю є прибуток (дохід), який розподіляється між співвласниками на підставі статуту або установчого договору за укладеною угодою. Правове визначення заробітної плати міститься у ст. 1 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства (ст. 1 Закону України «Про оплату праці»). У законодавстві вживаються два терміни — «оплата праці» і «заробітна плата». Традиційно щодо оплати праці найманих працівників застосовується термін «заробітна плата». Цим підкреслюється, що грошова винагорода виплачується за витрачену працю, за роботу, яка виконана, і залежність розмірів ЗП від результативності праці. Оплата праці залежить не тільки від результатів праці окремого працівника, й від результатів праці, дохідності підприємства. Нині в законодавстві терміни «оплата праця» і «заробітна плата» використовуються як синоніми. Однак, на нашу думку, термін «оплата праці» більш широкий і охоплює

організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» окреслює права працівника у трудових відносинах, зокрема право на отримання грошової винагороди. Визначення поняття «заробітна плата» в різних нормативно-правових документах і працях науковців відображено в табл. 1.

Проаналізувавши наведені визначення, можна відмітити, що в Кодексі Законів про працю України, Законі України «Про оплату праці», проекті Трудового кодексу України визначення, незважаючи на різні звучання, однакові за змістом. А визначення в Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» і науковців Д. П. Богині та О. А. Грішнєвої відрізняються: заробітна плата може виплачуватися авансом за роботу, яку має бути виконано. Крім того, Конвенція МОП передбачає усну домовленість про наймання, тобто правове поле за цим документом формує більш демократичні засади для укладення трудового договору.

На наш погляд, можна запропонувати таке визначення поняття «заробітна плата», яке відбиває реалії сучасної економічної ситуації. Заробітна плата — це винагорода, обчислена у грошовому виразі або в натуральній формі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу з урахуванням його трудового внеску.

Розвиток оплати праці в Україні не можна розглядати відокремлено від розвитку її колективно-договірного регулювання, оскільки переважно саме колективні угоди регламентують розміри оплати праці, умови праці, застосування додаткових ма-

Таблиця 1

**Визначення поняття «заробітна плата» в нормативно-правових документах і навчально-методичній літературі\***

Джерело	Визначення
Кодекс Законів про працю України	Заробітна плата – це винагорода, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу
Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.	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
Проект Трудового кодексу України	Заробітна плата – винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
Конвенція МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» (ратифікована Указом Президії Верховної Ради УРСР від 30.06.1961р.)	Термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або будь-який заробіток, який обчислюється у грошах і встановлюється угодою або національним законодавством, котрий в силу письмового або усного договору про наймання підприємець виплачує працівнику за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надані чи мають бути надані
Д. П. Богиня, О. А. Грішнєва «Основи економіки праці»	Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано

\*Розроблено автором

Таблиця 2

**Розвиток оплати праці та її колективно-договірного регулювання в Україні**

Період	Особливості формування оплати праці
Російська імперія (початок ХХ ст.)	Внаслідок тривалої боротьби металістів м. Харкова за свої права було укладено колективні договори, на основі яких визначалися розміри заробітної плати
2 липня 1918 р.	Видано декрет Ради Народних Комісарів «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів)», яким встановлювались ставки заробітної плати. Він поширювався на всі колективні договори, що визначали оплату праці в усіх видах і формах
Період «військового комунізму» (1919–1920 рр.)	Відмінено укладання колективних договорів і встановлено систему централізованого регулювання виробництва, в т.ч. оплати праці, визначено умови її нормування
2 грудня 1922 р.	На сесії ВУЦВК прийнято Кодекс Законів про Працю, яким регламентовано основні правила і підходи до оплати праці
1933–1947 рр.	Всі питання оплати праці вирішувались у централізованому порядку, величина тарифної оплати праці була низькою, колективні договори не укладалися
4 лютого 1947 р.	Постановою Ради Міністрів СРСР «Про укладення колективних договорів на підприємствах» відновлено практику укладання колективних договорів на сільськогосподарських підприємствах, у радгоспах, МТС. Однак ці договори не були основним джерелом трудового права
Вересень 1965 р.	Господарською реформою було закріплено за колективним договором нормативний характер
Початок 90-х років ХХ ст.	Прийняті Закони України "Про оплату праці", "Про колективні договори і угоди", "Про підприємства України", "Про колективне сільськогосподарське підприємство", "Про господарські товариства", "Про кооперацію", "Про фермерське господарство", "Про зайнятість населення", "Про відпустки", в яких знайшли відображення питання правового регулювання оплати праці, проголошено можливості самостійного використання способів матеріального стимулювання для суб'єктів господарювання
8 лютого 2007 р.	Верховна Рада України у першому читанні схвалила законопроект «Про соціальний діалог в Україні», що встановлює правові основи соціального діалогу між виконавчою владою, роботодавцями і найманими працівниками, передбачено створити Національну тристоронню соціально-економічну раду для врегулювання питань з оплати праці
Червень 2008 р.	Верховна Рада України у першому читанні схвалила проект Трудового кодексу України, який врегульовує всі розбіжності у питаннях правового регулювання оплати праці

\*Досліджено автором

теріальних стимулів. Нами проаналізовано основні етапи колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні (табл. 2).

Отже, розвиток системи оплати праці і важелів її регулювання відбувався непросто: досягнення колективного регулювання оплати праці на початку ХХ століття були скасовані радянською владою на декілька десятків років і не використовувались. І тільки з проголошенням незалежності в Україні почали відбуватися демократичні реформи колективно-договірного регулювання оплати праці, хоча вони й не позбавлені певних недоліків. Низка законів, прийнятих на початку 90-х років, містила суперечливі положення, які були усунуті у проекті Трудового кодексу. Але законодавча гілка влади гальмує прийняття цього документа.

Розглянемо докладніше вплив командно-адміністративної системи на мотивацію праці. У свій час, щоб позбутися «ринкової анархії», в СРСР було запропоновано планову систему, на протигагу капіталістичному закону отримання максимального прибутку було поставлено соціалістичний закон — повного забезпечення постійно зростаючих потреб суспільства. У цій моделі Держплан на основі наукових норм споживання, які визначались Інститутом харчування, і кількості населення визначав загальнодержавні потреби у продуктах харчування, враховував також й інші потреби, доводив їх до виробників через систему централізованого планування, що мало забезпечувати відповідність потребам виробництва.

Однак за централізованого планування система матеріального стимулювання мала багато недоліків:

по-перше, недостатньо враховувалися можливості виробництва; по-друге, на ній позначались недоліки механізму розподілу за централізованим плануванням та постійне коригування планових завдань; по-третє, система ціноутворення не була пов'язана з попиту на вироблену продукцію. Це призвело до стагнації сільськогосподарського виробництва<sup>4</sup>. Проголошена самостійність діяльності підприємств (у 70–80-ті роки ХХ ст.) носила лише декларативний характер і фактично зводилась до виконання рішення партійних і галузевих органів з організації виробництва. Останнє суттєво впливало на формування заохочувальних матеріальних стимулів і просування по службі працівників.

Багаторічна діяльність підприємств за такої системи стимулювання формувала у суспільстві негативне ставлення до праці і засобів виробництва, результативності господарювання. Переважало прагнення не стільки отримати певні результати від праці, скільки догодити владним структурам у виконанні їх завдань, що давало змогу сподіватись на окремі пільги в матеріальній і соціально-побутовій сферах. За таких умов свідомий вибір людиною певної моделі поведінки ґрунтувався на суб'єктивних факторах, на прагненні будувати свій авторитет за рахунок чіткого виконання вказівок, наказів, розпоряджень. Поряд із цим на продуктивність праці більш добросовісних працівників позитивно впливали підвищена заробітна плата, задоволення характером праці, її умовами, очікування визнання, успіху та просування по службі<sup>5</sup>.

Фактично декларований рух до «побудови комунізму» у сфері матеріального стимулювання і мотивації праці зводився до властивої феодалізму відсутності особистої свободи виробника, а також потреби у зважених методах управління людьми для покращення економічних результатів.

На сучасному етапі розбудови ринкових відносин, за демократизації економіки і політики, реформування відносин власності і системи господарювання вирішення основних питань оплати праці, які раніше жорстко регулювалися «зверху», передано підприємствам. Це дає право господарствам створювати власні диференційовані системи оплати праці і водночас покладає відповідальність на їх керівників за розрахунки з працівниками.

З переходом до ринкових відносин розширюються складові системи матеріального стимулювання. Якщо раніше було два основні джерела стимулювання праці — зарплати і надходження від реалізації продукції, виробленої в особистому підсобному господарстві, — то в сучасних умовах з'явилися нові джерела, пов'язані з приватною власністю на майно та земельні паї, які можуть бути передані в оренду і давати власнику додаткові надходження. У зв'язку з цими

перетвореннями змінюється і структура сукупного доходу працівника, основними видами якого зараз є: дохід від трудової діяльності (основна оплата, премії, доплати, надбавки); виплати і компенсації, які пов'язані з умовами праці на підприємстві (доплати за важкі та шкідливі умови праці, роботу в нічний час, святкові дні і т. п.); доходи від власності (дивіденди від вкладеного капіталу, акцій, приватизаційних сертифікатів тощо); виплати і допомоги, пов'язані з соціальним захистом від інфляції, зниженням рівня життя, іншими негативними наслідками перетворень.

У зв'язку з цим виникла необхідність застосування таких економічних механізмів, які б забезпечили стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств на основі врахування особистого інтересу. Природа праці полягає в тому, що вона завжди була і є для людини провідним джерелом засобів існування та забезпечення добробуту. Людина працює в першу чергу для придбання певної кількості матеріальних благ, які необхідні для задоволення її потреб.

Тому, на нашу думку, заслуговує на увагу таке визначення поняття «матеріальне стимулювання праці». Матеріальне стимулювання праці — це сукупність заходів економічного характеру, спрямованих на трудову активізацію працюючих із метою досягнення як найвищих результатів господарювання для підприємства в цілому, так і найвищих результатів для конкретного працівника.

Заробітна плата (основна її частина — меншою мірою, додаткова — більшою мірою) є основним елементом стимулювання. Але, крім оплати праці, стимулюючу функцію можуть виконувати різні заходи матеріального характеру, які обов'язково знаходять своє відображення в нормативно-правових документах, якими керуються на сільськогосподарських підприємствах: положеннях про оплату праці, колективних угодах, статутах, наказах тощо.

**Висновки за результатами дослідження.** Сучасне соціально-економічне становище в Україні залишається непростим, особливо воно ускладнене в аграрній сфері. Наша держава визнана країною з економікою ринкового типу. Однак реформи розвиваються суперечливо і незбалансовано, навіть ті, які спричиняють загалом позитивні тенденції. Спостерігаються величезні протиріччя між реформуванням економіки і соціальним положенням населення, які все більш загострюються. Найбільш заможний нечисельний прошарок населення володіє більшою частиною доходів. Тому багато соціальних питань, пов'язаних із матеріальним забезпеченням населення і, насамперед, оплатою праці, у плані реалізації економічних реформ вирішуються досить проблематично і потребують, як ми вважаємо, більш ґрунтовного і системного розгляду.

<sup>4</sup> Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. — М., 1982. — 347 с.

<sup>5</sup> Вдовиченко Н. Х. Оплата праці в сільському господарстві / Н. Х. Вдовиченко. — К.: Урожай, 1973. — 76 с.