

Генеральна угода складається з чотирьох розділів, які мають підпункти. Особливу увагу слід приділити другому розділу, який присвячений питанням оплати праці.

Для регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, забезпечення прав та гарантій працівників сільськогосподарських підприємств укладається Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України.

Галузева угода складається з дванадцяти розділів з підпунктами, особливу увагу з яких потрібно приділити шостому розділу, що стосується нормування і оплати праці.

Положення і норми Галузевої угоди діють безпосередньо і є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування органами управління АПК, власниками, уповноваженими ними органами, керівниками підприємств, незалежно від форм власності і господарювання та комітетами профспілок працівників АПК при укладенні регіональних галузевих угод і колективних договорів, вирішенні питань регулювання соціально-економічних та трудових відносин, що є предметом цієї Угоди [6, с. 10].

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою [4, с. 8].

Таким чином, в умовах глибокої економічної кризи, в якій опинилися сільськогосподарські підприємства, більшість їх керівників, перш ніж зазначити скільки, як і за що платити працюючим, змушені вирішувати – де взяти кошти на оплату праці. Однак, в умовах ринкової економіки більшого прибутку і, відповідно, нижчих затрат та вищої ефективності виробництва досягнуть ті підприємства, які будуть дотримуватися нормативно-правових актів, впроваджуючи нові, нетрадиційні, специфічні форми трудових відносин.

#### Література

1. Конституція України. В. Ф. Погорілко, В. Л. Федоренко – К.: Видавництво «Наукова думка», 2006. – 212 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // ВВР 1971, додаток до №50 ст. 375 зі змінами та доповненнями
3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. // ВВР 1995, №17 ст. 121 зі змінами та доповненнями
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. // ВВР 1993, №36, ст.361 зі змінами та доповненнями
5. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.//ВВР 1997, №2, ст.4 зі змінами та доповненнями
6. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. О.А. Аврамчук, О.Д. Балан, В.В. Вітвіцький, Ю.Я. Лузан, В.В. Павленко, О.В.Шкільов – К.: Центр «Агропромпраця», 2000. – 464 с.

## ОРГАНІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Грох Ю.Ю.

Науковий керівник : к.е.н., доцент Кафлєвська С.Г.

*У статті розглянуто теоретичну сутність трудових ресурсів та тенденції їх зміни, аналізуються дані про стан трудових ресурсів на матеріалах САТ «Скоморошківське» Оратівського району.*

**Постановка проблеми.** Трудові ресурси є надзвичайно важливою складовою частиною продуктивних сил суспільства. Тому для кожної галузі економіки країни людина була, є і залишається надалі головною продуктивною силою і джерелом розвитку науково-технічного прогресу [2]. Одним з найважливіших напрямів територіального управління є управління трудовими ресурсами, яке обов'язково має бути органічно пов'язане з усім комплексом систематичних перетворень, спрямованих на економічне зростання [3].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Методологічні, методичні і прикладні питання, які пов'язані з трудовими ресурсами вже тривалий час перебувають у центрі зору вітчизняних учених, а саме: Д.П. Богині, В.І. Герасимчука, І.С. Кравченка, Н.А. Табачкової, М.Й. Маліка, О.О. Шапурова, О. Шпикуляка та ін. Комплексне і раціональне використання трудових ресурсів наведено у працях Л.М. Зайцевої, С.Ю. Трубича, М.І. Іванова.

**Ціль роботи.** Проаналізувати динаміку трудових ресурсів на прикладі сільськогосподарського підприємства та визначити тенденції їх зміни.

**Виклад основного матеріалу.** Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, може виробляти матеріальні блага і надавати послуги.

Узагальнюючи думку О. Шапурова, трудові ресурси – основа продуктивних сил суспільства, оскільки вони є виробниками матеріальних благ. Трудові ресурси необхідно розглядати як самостійну економічну категорію, в змісті якої відображається розвиток і функціонування суспільно-економічної формації. Трудові ресурси виступають носіями (суб'єктами) відносин, які складаються в процесі їх формування, розподілу та використання. Це примушує розглядати трудові ресурси і як соціально-економічну категорію, і як планово-обліковий показник [4].

На думку О. Єрмакова та О. Гринчишиної, трудові ресурси сільського господарства – це частина сільського населення, яка володіє здатністю працювати в даній галузі, є членом трудових колективів виробничих аграрних формувань або бере в них участь за окремими угодами, а також міське населення, яке

періодично залучається до сільськогосподарських робіт [2].

До трудових ресурсів належать працездатні чоловіки віком від 16 до 60 років, жінки – від 16 до 55 років, а також підлітки і особи пенсійного віку, які проживають у сільській місцевості. Крім того, в необхідних випадках у господарствах використовуються трудові ресурси, залучені зі сторони за трудовою угодою.

Природною основою формування трудових ресурсів є населення. Зміну показників обсягу трудових ресурсів за останні роки розглянемо на прикладі САТ «Скоморошківське» Оратівського району.

Як відомо, забезпеченість трудовими ресурсами є динамічним показником, який змінюється в основному під дією двох причин: зміни чисельності трудових ресурсів (запасу праці) і зміни потреби в них виробництва. Для оцінки забезпеченості трудовими ресурсами в сільськогосподарському виробництві можуть використовуватись різні нормативи: площа сільськогосподарських угідь, ріллі, інтенсивних культур, кількості умовних голів тварин на одного працюючого [1, с.54]. Забезпеченість трудовими ресурсами в САТ «Скоморошківське» наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Забезпеченість трудовими ресурсами в САТ «Скоморошківське»

Показники	Один. вмір у	Роки			Відхилення звітного року до базисного
		2005	2006	2007	
Середньорічна кількість працівників, всього:	чол.	168	146	123	-45
В т.ч. в рослинництві		90	97	83	-7
в тваринництві		78	49	40	-38
Площа сільськогосподарських угідь	га	2620	2620	2620	-
Середньорічна вартість основних виробничих фондів	тис. грн.	8467,5	8412	7283,6	-1183,9
Питома вага в загальній чисельності працівників:	%				
рослинництва		53,6	66,4	67,5	13,9
тваринництва		46,4	33,6	32,5	-13,9
Припадає на одного працівника:					
сільськогосподарських угідь	га	15,6	17,9	21,3	5,7
основних виробничих фондів	тис. грн	50,4	57,6	59,2	8,8

Як свідчать дані табл. 1, в САТ «Скоморошківське» відбулося скорочення середньорічної кількості працівників в 2007 році порівняно з 2005 роком на 45 чол.

Вважаємо, що це є наслідком зміни організаційно-економічних умов господарювання у зв'язку з ринковими трансформаціями, а саме: реформування земельних відносин, розпаюванням майна, скорочення виробництва нерентабельних видів рослинницької і особливо тваринницької продукції та різким зниженням ефективності ведення сільського господарства. Середньорічна вартість основних виробничих фондів знизилась з 8467,5 тис.грн. в 2005 р. до 7283,6 тис.грн. у 2007р. Змінилось і співвідношення між працівниками галузей рослинництва і тваринництва. Так, частка працівників рослинництва збільшилась на 13,9%, а працівників тваринництва, навпаки, зменшилась на 13,9%. У зв'язку зі зменшенням чисельності працівників зросла землезабезпеченість. У 2007 році цей показник становив 21,3га, що на 5,7га більше, ніж 2005 року. Це є наслідком переходу аграрного підприємства переважно на вирощування високо механізованих зернових культур і відмовою від виробництва продукції трудомістких галузей (овочівництва, картоплярства, буряківництва, тваринництва тощо).

Для аграрних підприємств завжди гострою була проблема забезпечення трудовими ресурсами в напруженні періоди сільськогосподарських робіт і використання їх лишку у несезонні періоди. Тому важливим питанням є структура трудових ресурсів підприємства. Проведений нами аналіз свідчить, що постійний склад працівників в САТ «Скоморошківське» у 2007 році становив 123 чоловік проти 168 у 2005 році.

На формування структури трудових ресурсів у найближчі роки впливатимуть такі тенденції: інтенсивний перерозподіл з промислового та сільськогосподарського видів діяльності в інформаційну сферу праці, що обслуговує населення; введення до складу трудових ресурсів працівників з більш високим рівнем кваліфікації; підвищення частки допоміжної розумової праці.

Використання трудових ресурсів у сільському господарстві, як відомо, має специфічні особливості, пов'язані із технологією і умовами виробництва, рівнем його технічної оснащеності, економічною необхідністю ведення особистого селянського господарства працівниками аграрних підприємств. У зв'язку з цим поряд з поняттям «трудові ресурси» потрібно розглядати й поняття «трудовий потенціал сільського господарства», що характеризує запас праці відповідної кількості та якості, який є в розпорядженні аграрного підприємства (рис.1) [2].

З наведених на рис. 1 даних можна зробити висновок про зменшення трудового потенціалу в аграрному підприємстві. Так, нормативний запас праці становив тут у 2007 році 231855 тис.люд.-год, що на 84825 тис.люд.-год менше, ніж у 2005 році. Трудозабезпеченість також зменшилась у 2007 році на 0,02 і становить 0,05.

Певний вплив на якісний склад працівників мають процеси руху трудових ресурсів аграрних підприємств – коефіцієнти по прийому та звільненню. В результаті загального обороту трудових ресурсів здійснюється якісна зміна їх складу старіння чи омолодження, підвищення чи зниження загальноосвітнього і

кваліфікаційного рівня, а також стажу роботи в даному господарстві [1].

Про рівень використання трудових ресурсів як складової ресурсного потенціалу в певній мірі свідчать показники ефективності сільськогосподарського виробництва і оплати праці працівників (табл.2).

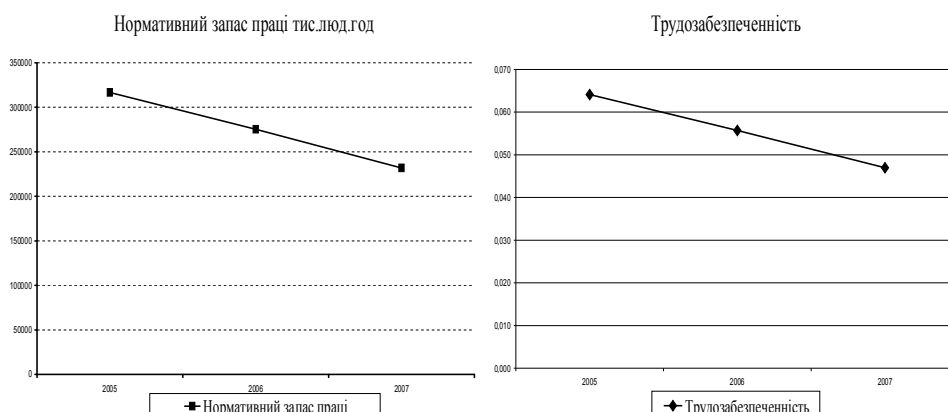


Рис. 1. Нормативний запас праці (тис.люд.год) та трудозабезпеченість в САТ «Скоморшківське»

З даних таблиці можна зробити висновок, що у 2005-2007 роках спостерігається зменшення виробництва валової продукції в розрахунку на 100га сільськогосподарських угідь, проте його збільшення на 1 середньорічного працівника. Ефективна робота працівника, його віддача і старанність великою мірою залежать від рівня винагороди за його працю. Проте в САТ «Скоморшківське» темпи росту оплати праці випереджають темпи продуктивності праці майже в 2 рази, що не відповідає економічним законам розвитку. Як бачимо, в тваринництві заробітна плата є вищою, ніж в рослинництві. Це зумовлено намаганням керівництва відродити дану галузь, яка за роки аграрної реформи практично була ліквідована в більшості аграрних підприємств.

Таблиця 2

Показники	Роки			
	2005	2006	2007	Відхилення
<b>Виробництво валової продукції:</b>				
- на 100га с.-г угідь, тис.грн	102,9	103,6	88,5	-14,4
- на 1 середньорічного працівника, тис.грн	16,0	18,6	18,9	2,9
<b>Одержано чистого прибутку:</b>				
- на 100га с.-г угідь, тис.грн	80,0	83,2	98,3	8,3
- на 1 середньорічного працівника, тис.грн	12,5	14,9	20,9	8,4
<b>Фонд оплати праці із врахуванням інших виплат, тис.грн.</b>				
у рослинництві	360	390,8	460,6	-100,6
у тваринництві	322	352,5	225,8	-96,2
<b>Середньомісячна оплата праці працівника, грн.</b>				
у рослинництві	675	933,3	925	250
у тваринництві	333,3	333,3	458,3	125
	341,7	600	466,7	125

**Висновки.** Важливим фактором, який визначає успішне виконання виробничої програми підприємством, є забезпечення його трудовими ресурсами та рівень їх використання. Недостатня забезпеченість робочою силою може призвести до невиконання запрограмованого обсягу виробництва продукції, а надлишок – до неповного її використання та зниження продуктивності праці. Відтворення людських ресурсів на селі потребує комплексного вирішення таких питань, як зростання доходів працівників аграрної сфери, підвищення рівня їх життєдіяльності, розвитку соціальної сфери і задоволення соціальних потреб сільських мешканців. У вирішенні питань належного рівня заробітної плати як однієї з першочергових умов формування високоякісних трудових ресурсів аграрних підприємств мають бути зацікавлені як роботодавці, так і держава. Все це в кінцевому підсумку буде сприяти ефективному використанню трудових ресурсів аграрних підприємств і підвищенню ефективності їх господарювання.

### Література:

1. Волинський В.П. Аналіз господарської діяльності сільськогосподарських підприємств. – К.: Вища школа, 1999. – 164 с.
2. Трудові ресурси аграрних підприємств регіону та ефективність їх використання в сучасних умовах господарювання / О.Єрмаков, О. Гринчишина // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2005. - №24. – С.2-7.
3. Трудові ресурси як складова виробничого потенціалу і фактор економічного розвитку регіону / Н.А. Табачкова // Держава і регіони. Серія: Державне управління. – 2008. - №1. – С. 200-202.
4. Трудові ресурси та особливості ринку робочої сили в сучасних умовах / О.О. Шапуров // Держава і регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. - №2. – С. 274-277.

## ОПЛАТА ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Грох Н. В.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Шовкун В. А.

*Розглядається роль оплати праці в умовах ринкової економіки, теоретичні аспекти з питань оплати праці, її форми, тарифні ставки і посадові оклади в галузях рослинництва та тваринництва в САТ «Скоморошківське» Оратівського району Вінницької області.*

В сучасних умовах розвитку суспільства важливим аспектом успішної діяльності підприємства є його стратегія щодо системи оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів. Людину завжди цікавить винагорода, яку вона отримує за результат своєї діяльності. 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 [1, с. 1].

Розглянемо оплату праці, яка здійснюється в САТ «Скоморошківське» Оратівського району Вінницької області на основі Положення про оплату праці даного підприємства, Колективного договору, фінансових звітів підприємства, звітів з праці та інших джерел. Локальне і індивідуально-договірне регулювання оплати праці працівників підприємства здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (Генеральна угода), галузевому (Галузева угода), регіональному (Регіональна угода) та виробничому (Колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. Питаннями організації, нормування і оплати праці в САТ «Скоморошківське» займається економічна служба. Практична організація оплати праці в САТ «Скоморошківське» базується на державному й договірному регулюванні її абсолютного рівня та механізмі визначення індивідуальної заробітної плати окремих категорій працівників (робітників, спеціалістів, службовців, керівників) підприємства.

Основою організації оплати праці на підприємстві є тарифна система, складовими якої є тарифні ставки і посадові оклади, котрі використовуються для визначення розцінок за продукцію і здійснення авансування протягом року. Тарифні ставки робітників залежно від кваліфікації встановлені з урахуванням коефіцієнтів співвідношень тарифних ставок робітників першого розряду і мінімального розміру тарифної ставки робітника, який виконує просту некваліфіковану роботу та міжрозрядних тарифних коефіцієнтів, що характеризують якість роботи і умови їх виконання. Величина тарифної ставки визначається згідно зі встановленим державою мінімальним розміром заробітної плати, тобто таким, що нижче за нього вже не можна платити працівникові за виконану норму робочого часу. Установлені в САТ „Скоморошківське” параметри тарифної сітки наведено в таблиці 1 [3].

Таблиця 1

Тарифна сітка для окремих категорій робітників САТ «Скоморошківське» на мінімальну заробітну плату 605 грн, (грн. за 1люд.-год.)

Категорії працівників	Розряди робіт					
	1	2	3	4	5	6
Міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80
Кінно-ручні роботи	3,64	3,97	4,37	4,91	5,64	6,55
Трактористи-машиністи	4,70	5,12	5,64	6,35	7,29	8,46
Ремонтні роботи а) нормальні умови	3,86	4,21	4,63	5,21	5,98	6,93
б) станочні роботи, шкідливі умови, ремонти автомобілів, електрики	4,33	4,72	5,20	5,85	6,71	7,79

Посадові оклади для керівників, фахівців і професіоналів підприємства встановлені виходячи із мінімальних гарантованих розмірів та коефіцієнтів міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємства сільського господарства до посадового окладу техника (веттехніка, ветфельдшера) всіх спеціальностей, передбачених на цей час Галузевою Угодою [4, с. 9]. У колективному договорі між правлінням та профспілковим комітетом САТ «Скоморошківське» подано наступний штатний розпис (табл.2) [2].