**Бондарєва Тетяна Григорівна. Організація оплати праці працівників підприємств АПК (на прикладі підприємств Рівненської області): дис... канд. екон. наук: 08.07.02 / Державний агроекологічний ун-т. - Житомир, 2004**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Бондарєва Т.Г. Організація оплати праці працівників підприємств АПК (на прикладі підприємств Рівненської області).** – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК. – Державний агроекологічний університет Міністерства аграрної політики України, Житомир, 2004.Дисертація присвячена поглибленню теоретико-методологічних засад вивчення організації оплати праці працівників підприємств АПК. Узагальнено досвід організації оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою; здійснено аналіз факторів, які впливають на рівень заробітної плати.Проведений критичний аналіз діючих систем оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Рівненської області та обґрунтовано їх переваги та недоліки.З метою застосування прогресивних систем оплати праці, автором розроблений алгоритм нарахування заробітної плати від валового доходу та запропонована до впровадження в практику система оплати праці від валового доходу в сільськогосподарських підприємствах Рівненської області. Обґрунтовані заходи по зв'язку матеріальних інтересів фермерів та найманих працівників від кінцевих результатів їх праці. Сформульовані пропозиції щодо системи безтарифної оплати праці на основі кінцевих результатів роботи малого переробного підприємства в разі застосування погодинної оплати.Наукова та практична значимість дисертаційного дослідження полягає в розробці теоретико-методичних та на їх основі практичних рекомендацій щодо застосування прогресивних систем оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. За умов ринкової економіки ціну робочої сили визначають за теорією попиту і пропозиції. Організація оплати праці в умовах ринку повинна базуватись на системі взаємопов'язаних чинників, головними з яких повинні бути: система найму робочої сили; розмір мінімальної заробітної плати, її природа, склад і порядок регулювання; суть заробітної плати і принципи її організації з врахуванням дії всіх елементів тарифної системи; взаємозв'язок і взаємозалежність між роботодавцями і робочою силою.
2. Актуальним є вивчення досвіду зарубіжних країн з організації заробітної плати з метою його впровадження на підприємствах України. Найбільший інтерес в цьому аспекті представляє організація оплати праці японського типу, а саме практика довічного найму. Специфічним елементом організації заробітної плати в Японії і, можна сказати, унікальним явищем в світовій практиці матеріального стимулювання є вихідна допомога. Вважаємо, що така практика може бути використана в Україні, зокрема, на підприємствах АПК. Проте, це стане можливим лише при умові покращення стану економіки в країні і підвищення ефективності виробництва, оскільки джерелом виплати вихідної допомоги є прибуток.
3. На рівень заробітної плати впливає ряд об’єктивних і суб’єктивних факторів: коливання попиту і пропозиції на ринку праці, рівень безробіття, стан економіки, продуктивність праці, рівень споживання продовольства, зміна рівня цін на предмети споживання та послуги, державне регулювання, складність і умови праці, кваліфікація тощо. Одним із головних факторів, який впливає на рівень заробітної плати, є стан економіки в Україні, що характеризується величиною валового внутрішнього продукту (ВВП). В результаті проведеного аналізу встановлено, що питома вага ВВП у сільському господарстві складає 13,4%, тоді як питома вага оплати праці сільськогосподарських працівників становить лише 7,7%. Отже, існує невідповідність на макроекономічному рівні прямого взаємозв’язку між показниками ВВП і середньої заробітної плати працівників, що є однією з причин суперечностей між реальною вартістю робочої сили та рівнем оплати праці в сільському господарстві. Таке становище зумовлює найнижчий рівень заробітної плати в сільському господарстві порівняно з іншими галузями економіки (178 грн. в 2003 р.).
4. На сьогоднішній день в сільськогосподарських підприємствах АПК Рівненської області функціонують традиційні системи оплати праці. Найбільш широко застосовується пряма відрядна система оплати праці (76%). Проста погодинна система застосовується у 64% сільськогосподарських підприємств області. У зв’язку з важким фінансовим становищем лише 28% досліджуваних сільськогосподарських підприємств області можуть дозволити собі застосовувати відрядно-преміальну систему оплати праці, 16% - акордно-преміальну, 8% - погодинно-преміальну. Оцінка діючих систем оплати праці дозволила виявити їх переваги та недоліки. Встановлено, що оплата праці в сільськогосподарських підприємствах спрямована, перш за все, на стимулювання збільшення виробництва сільськогосподарської продукції. В той же час підвищення ефективності використання виробничих ресурсів даними системами оплати праці стимулюється недостатньо, що в ринкових умовах є недопустимим.
5. Доведено, що фонд оплати праці повинен формуватись в залежності від величини валового доходу, як показника, що найповніше відображає ефективність виробництва. Бажано, щоб він становив не більше 70% валового доходу, якщо більше 70% – підприємство працює неефективно. Використання показника валового доходу в формуванні фонду оплати праці забезпечує матеріальну заінтересованість трудових колективів не тільки в збільшенні виробництва і реалізації продукції, а й у всебічній економії матеріальних ресурсів, усуненні непродуктивних витрат і збитків.
6. Впровадження системи оплати праці від валового доходу в приватному сільськогосподарському підприємстві “Україна” Здолбунівського району Рівненської області дозволило підвищити ефективність виробництва та збільшити рівень заробітної плати працівників на 24%. Тому є доцільним поширити запровадження системи оплати праці від валового доходу в інших агроформуваннях області, що буде сприяти раціональному витрачанню виробничих ресурсів, дозволить знизити собівартість виробленої продукції, підвищити заробітки працівників і збільшити чистий дохід.
7. Матеріальні інтереси найманих сільськогосподарських працівників повинні бути поставлені в залежність від результатів їх роботи і кінцевих результатів господарювання – обсягу виробництва валової продукції та одержання валового доходу. Заробітна плата найманих працівників фермерських господарств повинна ув’язуватись із ефективністю виробництва, для чого пропонується застосовувати такі системи оплати праці як: акордно-преміальна, від валового доходу, за розрахунковими цінами.
8. Впровадження системи безтарифної оплати праці на малих переробних підприємствах, запропоноване в дисертаційній роботі, дозволить, певним чином, поєднати інтереси працівників та роботодавців, пов'язати розмір оплати праці з кінцевими результатами роботи підприємства. Розроблений порядок формування заробітної плати на основі кінцевих результатів роботи малого переробного підприємства, спонукатиме кожного працівника докладати максимум зусиль для поліпшення цих результатів.
 |

 |