

Правильний вибір організаційно-правової форми об'єкта соціально-побутового та виробничого обслуговування на селі залежить, насамперед, від пріоритетів і активності органів місцевого самоврядування й громади села, а також можливостей та потреб сільської території загалом.

Сільська громада поступово перетворюється у визначальний соціальний осередок функціонування сільської території. Завдяки

консолідації її зусиль, органів самоврядування, керівників і спеціалістів виробничих структур та закладів, установ і організацій, розташованих на території Приворотської сільської ради, а також державних органів влади району та області, сільській громаді вдалося зберегти, забезпечити й розширити функціонування соціально-культурної, побутової та виробничої сфер села.

Розглянуто сучасний стан і проблеми розвитку сільських територій, науково обґрунтовану стратегію та визначено напрями реалізації системи економічних заходів щодо їх розвитку. Досліджено на прикладі діяльності Приворотської сільської ради роль органів місцевого самоврядування у вирішенні питань розвитку села. Сформульовано основні заходи стимулювання розвитку сільських територій.

Рассмотрены современное состояние и проблемы развития сельских территорий, научно обоснованную стратегию и определены направления реализации системы экономических мер их развития. Исследовано на примере Приворотского сельсовета роль органов местного самоуправления в решении вопросов развития села. Сформулированы основные меры стимулирования развития сельских территорий.

The article reviews the current state and problems of rural development, the strategy is scientifically substantiated and areas of economic activities of their development are identified. The role of local governments in addressing community and rural development on the example of the village council Pryvorotyya is studied. The authors have also formulated main measures for stimulation rural development.

*

**В.С. ДІЄСПЕРОВ, доктор економічних наук
Національний науковий центр „Інститут аграрної економіки”**

Оплата сільськогосподарської праці



Трудові відносини в результаті економічних і політичних реформувань змінено кардинально. До цього законодавчо визначалися права трудових колективів, реальним був вплив профспілок. Засади колгоспної діяльності взагалі були демократичними, хоча

часто й виявлялися формальними. У нинішніх реформованих сільгоспідприємствах – приватних, господарських товариствах працівник перебуває в статусі найманого робітника, який реальних прав не має. Працю визнано не обов'язковою і негарантованою. До цього часу Україна не має свого Трудового кодексу. У багаторічних дискусіях навколо його проектів не вдається узгодити інтереси суспільні та приватні, роботодавці не погоджуються з ширшими правами найманих працівників. До того ж тут не передбачається правове регулювання самозайнятості, яка на селі нині переважає. Кількаразове скорочення робочих місць у сільгоспідприємствах і масове сільське безробіття у зв'язку з цим змушують працівників дорожити роботою й погоджуватися на скромну оплату.

За принципом демократизації господарського життя держава відмовилася від участі в організації оплати праці в підприємствах.

Їм передані всі права щодо тарифікації робіт і працівників, регулювання заробітної плати та стимулювання праці. Зарплата таким чином перетворена із частки трудівників у національному доході у частку працівника в доході підприємства. Робітника поставлено в повну залежність від роботодавця. Держава в особі Верховної Ради встановлює тільки мінімальний розмір оплати. Крім того, є засоби впливу на своєчасність розрахунків по нарахованій оплаті. У дійсності вимоги гарантування мінімальної оплати не є суворо обов'язковими. У частині сільгосп підприємств зарплата не досягає цього рівня. У практиці ж держав з ефективною економікою виробники, які не спроможні забезпечувати прийнятний рівень оплати, змушені банкрутувати. Передбачено нашим законодавством регулювання трудових відносин колективними угодами по галузях на державному й нижчих рівнях, але вони обмежуються малопринциповими питаннями і також практично не є обов'язковими. Вимагається складання колективних договорів у підприємствах, але вони є тільки там, де цього бажає адміністрація. У прийнятих текстах таких угод здебільшого переважають загальні фрази, якими по суті не обмежуються повноваження адміністрації та не розширюються можливості працівників.

Що реально відбувається з оплатою в сільгосп підприємствах, невідомо господарським органам, сільрадам, громадськості, науці. Практика ж, залишаючись неконтрольованою, не одержує потрібних рекомендацій. Як правило, у підприємствах продовжують організувати зарплату за звичними принципами, які засвоїлися протягом багатьох років застосування стандартної, так званої акордно-преміальної системи. Між тим у сучасній ринковій економіці застосовуються найрізноманітніші методи стимулювання. Часто у підприємстві складається своя унікальна система оплати праці. Більше того, організацію оплати вважають власним ноу-хау і засекречують. У світовій практиці організація та оплата найманих працівників пройшли тривалий шлях розвитку від жорсткого нормування й простих відрядних до сучасних витончених форм. Нові умови

функціонування нашої економіки вимагають від керівників і спеціалістів творчого пошуку методів стимулювання працівників, а наука мала б виробляти узагальнюючі висновки.

Принципова відмінність суто ринкових підходів до оплати праці від наших традиційних полягає в тому, як визначається місце працівника на виробництві. З позицій оплати найманої робочої сили вважається, що вона не повинна залежати від кінцевих результатів господарювання. За радянських часів, навпаки, ставилася вимога заінтересувати тим чи іншим способом кожного учасника в таких результатах – хоча б в обсягах виробництва, а по можливості й у собівартості продукції. Наскільки доцільно переходити в цьому відношенні на західні зразки, потрібно творчо вирішувати в кожному окремому випадку. Тут принагідно згадати наш колективний підряд у кращих його зразках, який у 60-70-х роках минулого століття одержав світове визнання.

Тарифний спосіб організації оплати праці у нас є традиційним і найбільш поширеним. Певною мірою він вигідний для працівника з позицій надійності, оскільки визначає умови оплати до початку процесу виробництва. Тепер усе частіше відмовляються від тарифікації робіт і працівників. Оплата індивідуалізується – у ній враховують характеристики кожного працівника й відповідно встановлюють йому умови та розмір оплати. Набувають поширення різні безтарифні системи. При належних умовах і вмільї організації вони виявляють сильнішу стимулюючу дію. Ними краще мобілізуються резерви людського фактора, які залишаються незадіяними при тих обмеженнях, які накладають тарифні системи.

У світі визнається прогресивною погодинна оплата. Вона відповідає вищому техніко – технологічному рівню виробництва й тому переважає. У сільгосп підприємствах України оплата робітників здебільшого залишається відрядною, що на нинішній час є виправданим. Водночас погодинній оплаті слід дати ширший простір за умови, що вона відповідає технологічним умовам і усвідомлюється робітниками.

У підрозділах підприємства може бути альтернатива нарахуванню зарплати – розподіл доходу. Це дійовий стимулюючий засіб, але тільки при згуртованості та підготовленості трудового колективу.

У нашій країні винагорода працівника майже обмежується заробітною платою, а в інших країнах різноманітні додаткові стимули матеріального характеру стали вагомими складовими робочої сили. Із зарубіжної практики заслуговує на увагу також участь працівників підприємства у розподілі прибутку, що є доповненням до заробітної плати.

Заробітна плата має функції відтворювальну, стимулюючу, соціальну, регулювальну. Нині оплата у вітчизняній економіці жодної з них не виконує.

Реалізація відтворювальної функції має забезпечувати кожному працездатному можливість власною працею підтримувати достатній рівень життя. З цього випливає перша гостра актуальна проблема – розмір заробітної плати в країні надто низький. Соціальна функція заробітної плати реалізується через визнаний Організацією Об'єднаних Націй принцип – рівна винагорода за однакову працю. Нинішня диференціація оплати праці в Україні за професіями, галузями, регіонами, секторами економіки не відповідає ні вимогам економічної обґрунтованості, ні принципам людської справедливості. Звідси друга актуальна проблема – неприйнятний розподіл доходів у суспільстві. Серед галузей економіки сільське господарство уже протягом двох десятиріч виявляється найбільш обділеним. Місячна оплата в ньому у 2009 році становила 63,3 % від середньої по економіці, в 2010 – 63,9 %, у 2011 році – 68,4 %. Нагадаємо, що в 1990 році середньомісячна оплата по економіці становила 262,2 крб, у промисловості – 293,8, у сільському господарстві – 234,4 крб.

Загалом нинішній рівень оплати в країні пояснюється значним відставанням у продуктивності праці, яка зрештою є вирішальним чинником добробуту. Однак і теперішній стан економіки дає змогу підвищувати заробітки в країні. В економічно розвинутих економіках зарплата становить 60-80 % ВВП, у нас ця частка значно нижча. Закономірно зіставляти

рівень оплати з її продуктивністю. Але виявляється, що зарплата в Україні низька не тільки абстрактно, а недопустимо низька у відношенні до низької продуктивності праці. У США, Німеччині, інших країнах виробіток на долар зарплати виявляється значно нижчим. У рейтингу 2008 року за відношенням продуктивності праці до зарплати Україна займала високе двадцять шосте місце, тоді як за ВВП на особу – зовсім низьке. Не викликає заперечень теза про необхідність швидшого зростання продуктивності праці порівняно з рівнем її оплати. Але це тільки загальна тенденція. Навіть у країнах із класичною ринковою економікою допускається випереджувальне зростання зарплати для підвищення мотивації праці. Про первинне перевищення темпів зростання продуктивності можна буде ставити питання тільки тоді, коли рівень мінімальної зарплати забезпечуватиме просте відтворення робочої сили. Поки частка оплати у ВВП занижена, не потрібно ніяких зіставлень темпів зростання. Маємо, звичайно, враховувати, що різкі рухи в напрямі збільшення оплати можуть спровокувати сплеск інфляції та безробіття. Тому важливо, щоб зростали виробництво і товарна пропозиція. Ринкова економіка досягає розквіту, коли спирається на масове споживання.

Рівень оплати у підприємстві, галузі насамперед визначається також продуктивністю праці. Оскільки в сільському господарстві вона історично набагато нижча, ніж в інших виробничих галузях, для дотримання принципу рівної оплати за рівну працю необхідне спеціальне дотування (саме на зарплату) для частини аграрних виробників.

При розвинених ринкових відносинах величину заробітної плати встановлюють виходячи з витрат на відтворення робочої сили з урахуванням попиту на неї. Із цього положення треба виходити складаючи набір товарів споживчого кошика, вартість якого враховується при обґрунтуванні мінімального розміру оплати праці. У країнах Західної Європи мінімальна зарплата більша за прожитковий мінімум у 2-3 рази. Зрозуміло, що працівник має заробити ще принаймні на одну дитину. Нашим законом про бюджет визначено, що мінімальна зарплата у місяч-

ному розмірі має становити на початку 2012 року 1037,7 грн, наприкінці – 1134 грн. У Національному форумі профспілок України вважають, що з урахуванням справжніх витрат прожитковий мінімум має становити 3900 грн (газ. "Голос України", 4 квітня 2012 р.). У всякому разі склад і вартість споживчого кошика українців принизливо бідні.

Європейська комісія недавно визнала потрібним мати єдиний для країн ЄС розмір мінімальної оплати, щоб не допускати здешевлення робочої сили. Тепер найнижчий мінімальний рівень оплати в Румунії – 160 дол. за місяць.

Реальні можливості економіки України все ж недостатні. Однак і мінімальна зарплата не виправдано занижена. За рекомендаціями міжнародних організацій, мінімальну зарплату потрібно підвищувати до рівня 60 % середньої по економіці країни, яка в Україні у 2011 році досягла 2633 грн. Тобто мінімальна могла б бути більшою приблизно на 40 %. Відповідно до цього мали б підвищувати заробітки працівників підприємств. Ще в 2007 році, коли законодавчо одночасно із місячною встановлювався мініма-

льний розмір зарплати й у погодинному вимірі, він визначався в 10 грн, а на кінець 2012 року гарантується тільки в розмірі 6,80 грн.

Значна частина сільгосппідприємств неспроможна встановлювати рівень оплати вищий за мінімальний. З цієї причини в сільському господарстві занадто висока частка основної (тарифної) оплати порівняно з іншими галузями. Це обмежує можливості застосування засобів стимулювання ефективної праці. За зведеним звітом із праці 2011 року по сільському господарству частка основної зарплати становила 83,7 %. Рекомендується ж, щоб цей показник не перевищував 70-80 %.

У таблиці 1 показана ситуація з оплатою праці в розрізі регіонів. Як видно, навіть між такими великими сукупностями підприємств виявляються величезні відмінності в можливостях забезпечувати заробітки на певному рівні. Між окремими підприємствами вони дуже контрастні. Внутрішніх ресурсів забезпечувати оплату на більш – менш прийнятному рівні багато сільськогосподарських підприємств не мають.

1. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах за даними форми № 50-сг у 2010 р.

Регіон	Витрати на оплату праці, млн грн	Усього витрат, млн грн.	Частка оплати у витратах, %	Валовий дохід, млн грн	Додана вартість, млн грн	Частка оплати у доданій вартості, %	Місячна оплата працівника, грн
АР Крим	318,7	2511,7	12,7	-314,0	-183,3	x	991
Вінницька	412,7	3866,0	10,7	309,9	513,8	80,3	1017
Волинська	90,2	995,9	9,1	-174,4	-103,8	x	752
Дніпропетровська	441,7	4504,1	9,8	1107,9	1380,4	32,0	1229
Донецька	477,3	3891,1	12,3	-2971,1	-2720,6	x	1228
Житомирська	139,6	1245,8	11,2	122,0	188,2	74,2	876
Закарпатська	16,5	84,0	19,7	6,6	13,5	122,1	768
Запорізька	301,1	2735,4	11,0	1415,9	1620,5	18,6	1096
Івано – Франківська	60,6	789,7	7,7	142,2	196,5	30,8	1418
Київська	645,8	5622,2	11,5	1686,6	2124,0	30,4	1330
Кіровоградська	263,2	2801,3	9,4	1509,0	1682,5	15,6	1033
Луганська	197,2	1813,7	10,9	444,9	560,2	35,2	1103
Львівська	102,0	1368,0	7,5	275,9	351,4	29,0	1197
Миколаївська	247,7	2645,5	9,4	1082,2	1242,1	19,9	1048
Одеська	293,1	2896,2	10,1	713,9	897,8	32,6	832
Полтавська	563,2	5394,6	10,4	1130,1	1374,3	41,0	1101
Рівненська	85,4	1039,8	8,2	-72,5	-8,6	x	797
Сумська	225,6	1914,0	11,8	392,7	508,1	44,4	1080
Тернопільська	130,8	1988,5	6,6	467,2	580,7	22,5	1105
Харківська	402,6	3909,7	10,3	574,4	831,7	48,4	1255
Херсонська	238,6	2240,7	10,6	543,2	708,6	33,7	1056
Хмельницька	230,3	2578,3	8,9	-2,4	105,1	219,1	1060
Черкаська	464,8	5226,8	8,9	228,8	590,5	78,7	1192
Чернівецька	54,9	755,9	7,3	14,0	50,3	109,1	1054

Чернігівська	300,1	2354,1	12,7	329,1	455,0	66,0	1013
М. Київ	105,3	1554,4	6,6	130,7	206,8	49,9	1240
	6806,8	66727,3	10,2	1321,8	17175,9	39,6	1095

Зауважимо, що у статистичній формі № 50-сг показується оплата праці тільки працівників, зайнятих безпосередньо в рослинництві й тваринництві. За звітом з праці по сільському господарству середньомісячна зарплата працівника дорівнювала 1429,77 грн. Масиви обох форм за складом підприємств значно різняться. Звіт із праці фіксує всі витрати підприємств на оплату, водночас до нього не потрапляють організації з малою чисельністю працівників, а натомість відображається діяльність ще й підприємств з обслуговуючою діяльністю, де оплата праці вища.

Для порівняння із 1990 роком зазначимо, що тоді витрати на оплату праці становили у валовому доході колгоспів 44,3 %, державних сільськогосподарських підприємств – 43,2 %, а частка оплати у витратах разом із нарахуваннями на соціальне страхування і соціальне забезпечення була відповідно 36,8 і 26,5%. Останні показники тоді були вищі, але у валовому доході питома вага оплати праці нині переважає (звичайно, в середньому по країні).

Доповнимо дані таблиці інформацією про джерела оплати за кілька попередніх років. У 2005 році витрати на оплату праці становили 58,3 % у доданій вартості та 72,8 % у валовому доході; у 2006 му відповідно 64,4 і 85,4, у 2007 – 41,4 й 50,4, у 2008 – 41,8 та 52,1, у 2009 році – 35,7 і 45,2%. За даними 2007 року питома вага оплати найманих працівників у валовій доданій вартості в добувній промисловості становила 69,4 %, обробній – 56,3, у будівництві – 65,0 %. Як видно, можна ставити питання, щоб на оплату праці спрямовувалася відносно більша час-

тина доходів підприємств. Доцільним було б визначити нормативи зарплати на одиницю доданої вартості.

Частку оплати праці у виробничих витратах у зв'язку з кардинальними змінами в умовах діяльності підприємств тепер треба аналізувати разом з іншими елементами собівартості. Якщо порівнювати з доперевбудовним періодом, то маємо враховувати, що тоді підприємства, як правило, були спроможні здійснювати діяльність власними силами і оплата послуг інших організацій була мінімальною. Останніми роками ця оплата перевищує оплату праці. Виплати на стороню супроводжуються скороченням оплати свого персоналу. Головним чинником обмеження зарплати своїх працівників стала орендна плата за земельні частки й майнові паї. Двадцять років тому такої статті витрат взагалі не було. Для введення орендної плати при скрутному становищі сільгоспідприємств інших ресурсів не виявилось, тож практично її джерелом став фонд заробітної плати.

Отже, потрібно розглядати як конкуруючі п'ять статей виробничих витрат (табл. 2). Сукупна частка витрат, пов'язаних із розподільчими відносинами, останніми роками висока і стабільна. Нема підстав вважати, що зменшення участі працівників сільгоспідприємств у доходах зумовлено зростанням матеріальних витрат. Збільшуються оплата послуг, соціальні відрахування та внаслідок знижується частка оплати праці. Майже нанівець зведена орендна плата за майнові паї – селян відсторонюють від власності на місцеві підприємства.

2. Частка альтернативних статей витрат у собівартості продукції, %

Стаття витрат	Рік					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Оплата праці	14,41	13,69	12,13	10,74	9,74	9,07
Соціальні відрахування	1,68	1,58	2,10	2,57	2,91	3,25
Послуги сторонніх організацій, інше	9,34	9,29	10,14	11,60	11,96	13,36
Орендна плата за земельні частки	7,06	6,15	5,77	5,70	6,83	7,01
Орендна плата за майнові паї	0,29	0,24	0,19	0,11	0,10	0,10
Разом	32,78	30,95	30,33	30,72	31,54	32,79

Сто років тому у пресі Російської імперії з'явився і потім багаторазово поширювався засобами радянської пропаганди дотепний сатиричний малюнок із назвою „Один с сошкой, семеро с ложкой”. За згорбленим селянином із конячкою та плугом йшли з протягнутими ложками представники різних станів і влад. В Україні нині на працівника сільгоспідприємства припадає власників земельних паїв також семеро. Швидко зростає сума, яку орендарі платять новим власникам землі. Сільгоспідприємства таким чином заплатили у 2005 році 1644 тис. грн, у 2010-му – 5260 тис. грн. Із сум доходів від власності, виплачених підприємствами, особи, що не перебувають у їхньому складі, одержали в 2002 році – 59,6 %, у 2005 – 71,2, у 2007 – 76,6, у 2008 – 80,1, у 2009 році – 80,9 %. Усе більше паїв переходять тим, хто не зробив ніякого вкладу в економіку підприємств, звідки тепер одержують доходи.

Останнім часом проголошуються наміри підняти рівень оплати сільськогосподарської праці до середньої по економіці. Щоб доганяти інші галузі, потрібно нарощувати оплату відносно вищими темпами, але, вочевидь економіка аграрних підприємств слабкіша, ніж промислових, будівельних, транспорт-

них тощо. А головне – сільгоспідприємства обтяжені вагомими орендними виплатами, яких не знають господарюючі суб'єкти інших галузей. Крім того, цього року збільшено нормативну оцінку угідь, а отже, й обов'язкові розміри оплати за земельні паї. Таке рішення суперечить прогресивним тенденціям світової економіки, згідно з якими частка нетрудових доходів повинна зменшуватися. Це підвищення стало також ударом по масі малоспроможних господарств. Економіка олігархічних структур дає їм змогу платити за оренду більше і таким чином переманювати власників паїв. Зрештою земельна рента сконцентрується у нечисленних власників великого капіталу.

Оплата праці безпосередньо пов'язана із сільськогосподарськими угіддями, використання яких дає людям і роботу й заробітки. У 2010 році підприємства мали в середньому 368,86 грн заробітної плати на гектар угідь. Доходи при виробництві продуктів однак дуже різні (табл. 3). Оплата послуг повністю до зарплатомісткості не може бути включена, але зменшення плати на сторону уможливить суттєво збільшити заробітки працівників підприємства.

3. Зарплатомісткість гектара при вирощуванні різних культур у 2010 році, грн

Культура	Прямі витрати на оплату праці	Оплата послуг і робіт на стороні
Пшениця	198,77	236,66
Кукурудза на зерно	234,76	423,52
Соняшник	204,94	267,29
Соя	198,63	437,69
Ріпак	204,20	396,90
Цукрові буряки	507,77	1425,60

На жаль, статистична форма не дає змоги охопити таким аналізом інші трудомісткі галузі, але дані по цукрових буряках показують, наскільки більше вони давали заробітку порівняно з нині кон'юнктурно вигідними зерновими та олійними культурами. Утримання високопродуктивної корови потребує приблизно гектара кормових посівів і угідь. У 2010 році з розрахунку на корову припадало 1546,9 грн зарплати й 264,1 грн оплати послуг. У таких галузях, як свинарство, птахівництво, зарплатомісткість забезпечується невеликими кормовими площами. Інтенсифікація структури сільськогосподарського виробництва – правильний напрям зростання доходності. Потрібно

звернути увагу і на господарства населення, які одержують з одиниці площі у кілька разів більше доходу.

Здатність підприємства оплачувати працю на тому чи іншому рівні визначається загальною величиною одержаної доданої вартості та з розрахунку на працівника. В 2010 році у середньому на працівника було вироблено 33,15 тис. грн доданої вартості. Розподілилася вона таким чином: оплата праці – 39,6, відрахування на соціальні заходи – 14,2, амортизація – 23,1, прибутки – 23,1%. При тій структурі витрат, яка нині складається, такий середньоукраїнський розподіл можна вважати об'єктивно зумовле-

ним, і порівняно з ним оцінюватимемо пропорції у використанні доданої вартості в окремих підприємствах, регіонах.

З таблиці 1 видно, що низька оплата в частині регіонів була зумовлена мінусовим виміром доданої вартості (Крим, Волинська, Рівненська) або малим її значенням, яке вимагає вищої частки у ній оплати праці (Житомирська, Закарпатська). Найвищі заробітки в Івано-Франківській області забезпечувалися доданою вартістю в розмірі 1655 грн на гектар (по Україні – 931 грн) при відносно меншій питомій вазі в ній оплати праці – 30,8 %. Частка прибутку виявилася приблизно такою ж – 30,4 %. Співвідношення цих показників можна оцінювати як ступінь експлуатації праці. Друге значення розміру оплати праці та найбільша величина доданої вартості на гектар у Київській області (2319 грн) супроводжувалися вже переважанням прибутку над оплатою на 27 %. У багатьох степових підприємствах вигідність малотрудомісткої структури виробництва реалізується надто високою часткою прибутку в доданій вартості. У Миколаївській області вона становила 60,0 % при частці оплати праці 19,9 %; у Запорізькій – відповідні показники були 62,1 і 18,6 %, у Кіровоградській – 68,5 і 15,6 %. Висока частка прибутку (49,9 %) була в Тернопільській області, що пов'язано із найбільшим серед нестепових регіонів занепадом тваринництва сільгосп-підприємств. Аналіз показує, що там, де структура виробництва виразно зміщена в бік вирощування зернових та олійних культур, зарплата могла б бути принаймні вдвічі вищою за фактичну.

Крім рільництва, тільки окремі високо оснащені й раціонально організовані сільсь-

когосподарські виробництва спроможні нині забезпечувати задовільні заробітки. Загальновідома висока прибутковість сучасних птахівницьких комплексів. У 2010 році середньомісячну зарплату 3542 грн забезпечували в підприємстві Кагарлицького району Київської області, де 95,7 % виторгу давало тваринництво, яке представляли 13,2 тис. гол. свиней із середньодобовими приростами 602 г. При цьому оплата праці становила тільки 4,5 % доданої вартості. У комбінаті „Тепличний” Броварського району цієї ж області, відомому високою культурою овочівництва закритого ґрунту (на 48,4 га зібрали по 47,4 кг продукції з квадратного метра), середній місячний заробіток становив 4278 грн. Оскільки технологія закритого ґрунту трудомістка, частка оплати праці у доданій вартості була вищою – 40,1 %. У розпорядженні підприємства залишилося як прибуток 36,1 % суми доданої вартості.

Найбільшу тривогу викликає спроможність підприємств, які зберегли найбільш проблемне й водночас важливе скотарське виробництво. У таблиці 4 порівнюються показники всієї сукупності підприємств Київської області та тих із її числа, які виділяються обсягами виробництва скотарської продукції. Всі вони мали задовільну продуктивність – надої й прирости молодняку. Найменша кількість корів у підприємстві тут 114, молодняку великої рогатої худоби – 153 гол., а середня – відповідно 454 і 697 гол. Щільність скотарського поголів'я визначено площею сільгоспугідь на умовну голову (корова – 1, молодняк – 0,4). Обсяги виробництва обчислено за середньоукраїнською виробничою собівартістю продуктів звітного року.

4. Ефективність діяльності сільгоспідприємств Київської області у 2010 році

Показники	Усі підприємства	Із розвиненим скотарством
Кількість підприємств	516	42
Середня площа с.-г. угідь на підприємство, га	1741	2276
Середня чисельність працівників: рослинництва	42,0	45,9
тваринництва	36,4	74,9
Площа угідь на зайнятого у галузях с.г., га	22,60	18,85
припадає на підприємство: корів	76,5	454,0
молодняку ВРХ	134,7	697,1
Щільність скотарського поголів'я –с.-г.угіддя на умовну голову, га	13,6	3,1
Оплата послуг інших організацій до оплати праці, %	124	157
Рентабельність с.-г. виробництва, %	31	6
Покриття усіх витрат виручкою від реалізації, %	119	99

Продукція на с.-г. працівника, тис.грн	180,4	60,2
Валовий дохід на с.-г. працівника, тис.грн	42,25	17,25
Дохід на гривню витрат, коп.	31	14
Сума доданої вартості, млн грн	2146,2	147,7
Частка оплати праці, % : у витратах	11,5	14,6
у валовому доході	38	108
у доданій вартості	30	64
Частка у доданій вартості: % соціальних відрахувань	11	23
амортизації	21	41
прибутку	38	-28
Оплата середньорічного працівника, грн	15965	18611

Оплата середньорічного працівника в підприємствах із розвиненим скотарством дещо вища, що пояснюється рівномірною зайнятістю тваринників протягом року. На жаль, звітність не дає можливості порівняти рівні оплати людино-години. Забезпечення більш-менш задовільних заробітків у насичених худобою підприємствах досягається при фактичній, хоча й невеликій збитковості, високій частці витрат на оплату в доданій вартості, при перевищенні сум валового доходу. У таких підприємствах, як правило, не забезпечується навіть просте відтворення. Займатися скотарством у нинішній ситуації безумовно не вигідно. Треба також врахувати, що для годівлі поголів'я тварин виділяються великі площі, які, будучи використані у вигідних галузях рільництва, давали б додатковий прибуток.

Невідомо, коли буде подолана і чи взагалі буде вирівняна хоча б приблизно вигідність

сільськогосподарських виробництв. Але тепер не можна миритися із несправедливою диференціацією заробітків із незалежних від працівників причин. Поки що не вбачається інших джерел коштів на таке вирівнювання, як спеціальне державне дотування на оплату праці підприємств із значною часткою продукції скотарства. Такої ж допомоги потребують ті, в яких збереглося й розвивається вівчарство, льонарство, плідівництво.

Роботодавці завжди прагнуть економити на оплаті працівників. Високих заробітків у країнах із соціальною економікою досягнуто організованою боротьбою поколінь працівників за свої інтереси і права. Нагадування про міжнародний досвід у цьому відношенні має орієнтувати на активність трудових колективів, результатом якої буде не шкода, а, навпаки, сприяння розвитку держави, яка декларує себе як соціальна.

☞ Проаналізовано рівень оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, виявлено можливості її підвищення, визначено напрями вдосконалення трудових і розподільчих відносин у державі.

☞ Проанализирован уровень оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях, выявлены возможности её повышения, определены направления совершенствования трудовых и распределительных отношений в государстве.

☞ The level of labour payment in agrarian enterprises is analysed, the possible measures to increase labour payment are considered, the basic trends of the enhancement of labour and distributinal relations within the country are defined.

* * *

**Г.С. МОРОЗОВА, кандидат економічних наук
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва**

Зайнятість та доходи сільського населення як чинники сталого розвитку сільськогосподарських підприємств

Перехід України до ринкових відносин сприяв актуалізації проблем зайнятості на-

селення, які й досі залишаються нерозв'язаними. Сучасна кризова ситуація ще