

УДК 631.158 : 331.2

ОПЛАТА ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

А.В. Сычевник, О.В. Гришанова

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

В статье рассматриваются проблемы организации заработной платы, производительности труда, использования рабочего времени в сельскохозяйственных организациях Гродненской области.

The article deals with the problems of the organization of wages, labour productivity, working hours use at the agricultural enterprises in Grodno region.

В настоящее время можно выделить следующие проблемы организации оплаты труда как в целом по стране, так и в сельскохозяйственных предприятиях в частности:

1. Учет рабочего времени (простои, переработка времени и т.д.).
2. Организация нормирования и нормы труда (в основном занижены).
3. Уровень оплаты труда (низок как в целом, так и непропорционально дифференцирован по категориям работников)
4. Тарифные ставки и расценки (рассчитаны на основе ЕТС и заниженных норм труда)
5. Система стимулирования труда (практически отсутствует).

При сравнении средней заработной платы по отраслям и регионам за 2010 г. видно, что в сельском хозяйстве ее уровень наиболее низок – на 33,4% ниже средней по стране. Среди регионов оплата труда работников сельского хозяйства меньше всего в Могилевской области, а Гродненская область находится на предпоследнем месте.

Таблица 1 – Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата за 2010 г. (руб.)

Отрасли	Республика Беларусь	Брестская область	Витебская область	Гомельская область	Гродненская область	г. Минск	Минская область	Могилевская область
Всего	1237974	1108080	1105602	1170219	1129148	1622217	1207878	1108518
Промышленность	1372332	1179673	1251528	1320719	1281205	1572449	1574937	1241119
Сельское хозяйство	823944	805445	814755	818600	803067	1590255	861937	785301
Транспорт	1456514	1458464	1395860	1512732	1290407	1620215	1335837	1346955
Связь	1421459	1291831	1219726	1225612	1234889	2030029	1214307	1177870
Строительство	1650126	1529384	1379532	1585368	1649856	2074888	1534333	1380781

При этом по многим показателям (урожайность культур, продуктивность животных и т.д.) Гродненская область лидирует среди регионов. Почему в таком случае так низок уровень заработной платы?

Чтобы эффективно использовать такой фактор производства, как труд необходимо создать систему управления заработной платой на предприятии. Такая система, по мнению многих экономистов, должна включать ряд элементов: анализ организации оплаты труда, учет труда и его оплаты, организация основных элементов оплаты труда, планирование средств на оплату труда [1]. Одним из основных элементов системы является точный и детальный анализ, который должен, в первую очередь, касаться состояния финансово-экономических и трудовых показателей. Такой анализ достаточно трудоемок и по этой причине выполняется весьма формально.

Среди основных причин низкой заработной платы в сельском хозяйстве называют низкий уровень производительности труда. Чтобы ответить на этот и другие вопросы мы провели небольшое исследование. Для этого были отобраны показатели сельскохозяйственных организаций Гродненского, Берестовицкого и Щучинского районов Гродненской области. В результате анализа были выявлены три группы предприятий по уровню производительности труда.

Как выяснилось, в организациях с низкой производительностью труда будет наблюдаться и соответствующий уровень оплаты, что и подтверждают данные таблицы. Производительность труда в организациях третьей группы выше, чем в первой в 2,53 раза. А среднемесячная оплата 1 работника в хозяйствах третьей группы в 2,06 раза превышает уровень первой группы, если рассматривать среднечасовую оплату, то этот разрыв еще больше и составляет 2,54 раза. При этом видно, что высокая производительность труда и заработная плата достигнута меньшей ценой – работники хозяйств третьей группы отработали меньше времени в среднем за год на 18,6%, чем первой.

Таблица 2 – Группировка сельскохозяйственных предприятий Гродненского, Берестовицкого и Щучинского районов по уровню производительности труда (по данным 2009 г.)

Производство валовой продукции на 1 работника	Произведено валовой продукции на 1 работника, тыс. руб.	Удельный вес ФОТ, %			Средняя заработная плата, руб		Отработано 1 работником за год, ч	Удельный вес основной оплаты в общей ФОТ, %	Прибыль на 1 руб. ЭП	В среднем в месяц в расчете на 1 работника	
		в валовом доходе	в выручке	в затратах	в месяц	в час				валовой доход, руб.	зарплата, руб.
До 30 тыс. руб.	28496	70,8	30,5	17,1	523093	2434	2579	82,4	-0,397	738453	1712445
30,0-60,0 тыс. руб	49511	72,4	27,1	16,6	874918	4640	2263	66,3	0,005	1208327	3223932
Более 60,0 тыс. руб	72008	63,5	22,6	14,5	1079816	6174	2099	70,4	0,358	1700220	4776425
В среднем	50508	68,2	25,2	15,7	908010	4864	2240	69,1	0,128	1330494	3606264
Справочно:											
Гродненский район	59200	69,8	25,3	15,7	1045502	5818	2156	66,4	0,162	1497117	4129693
Берестовицкий район	59638	69,8	23,6	16,8	903915	4848	2237	67,1	0,141	1295218	3826715
Щучинский район	36719	64,1	24,2	15,0	597672	3006	2386	78,2	-0,074	932602	2474138
Гродненская область	43762	68,0	26,9	16,5	725615	3907	2229	74,4	-0,053	1067779	2701754

Надо отметить, что расчетная норма времени была меньше фактически отработанного времени, т.е. налицо переработка, неэффективное использование рабочего времени.

Объективно одной из причин низкого уровня оплаты труда служит действующая тарифная система, предполагающая использование в качестве тарифной ставки первого разряда величину, которая ниже минимальной заработной платы 3,9 раза. Кроме того, до недавнего времени сельхозпредприятия не могли увеличить этот показатель из-за отсутствия роста объема производства. Чтобы уменьшить диапазон тарифной сетки используется система корректирующих коэффициентов, которые, в принципе ничем не оправданы. Возникает вопрос – может быть стоит сократить количество разрядов и уменьшить диапазон тарифной сетки, а в качестве исходной величины использовать минимальный уровень заработной платы?

Удельный вес оплаты труда в валовом доходе, выручке и затратах на производство ниже в хозяйствах третьей группы (см. табл.). В структуре фонда оплаты труда основная заработанная плата (по тарифным ставкам и сдельным расценкам) составляет 70,4% в организациях третьей группы, в то время как в первой группе этот показатель равен 82,4%. Это свидетельствует о низкой стимулирующей функции заработной платы на этих предприятиях, т.е. практически отсутствует система стимулирования труда (премирование, надбавки и доплаты). Что же касается такого важного показателя эффективности

работы любого хозяйства как прибыль, то в расчете на 1 руб. оплаты труда в хозяйствах третьей группы было получено в 2,8 раза выше среднего уровня по группировкам в целом, не говоря о хозяйствах первой группы, где были получены убытки. Один работник в месяц приносил 1,7 млн. руб. валового дохода и 4,8 млн. руб. выручки в организациях третьей группы, что выше в 2,3 и 2,8 раза уровня первой группы соответственно. Надо отметить, что в зарубежной практике основным критерием создания рабочего места и его функционирования является как раз объем получаемой выручки или прибыли, создаваемый на этом рабочем месте.

При сравнении полученных данных с показателями Гродненской области и районов видно, что имеются резервы роста, основанные на поиске возможностей увеличения производительности труда. Это, в первую очередь, внедрение в производство достижений науки и техники, рациональная организация труда, создание эффективной системы стимулирования труда, выработка новых критериев определения целесообразности создания новых и сокращения имеющихся, но неэффективно используемых рабочих мест. Результаты расчетов показали, что даже в тех условиях, в которых оказались сельскохозяйственные предприятия, можно достаточно эффективно производить продукцию, а работники этих предприятий могут получать достойную заработную плату. Тем не менее, требуется совершенствование действующей тарифной системы: уменьшение количества разрядов в тарифной сетке, изменение ее диапазона и использование в качестве тарифной ставки первого разряда минимальной заработной платы (460 тыс. руб. в настоящее время). Если цель – экономическая эффективность, то и достигать ее надо экономическими методами (высокая производительность труда и т.д.). Если цель – социальная стабильность, то для этого существуют инструменты социальной политики: пособия, трансферты, переквалификация высвободившихся работников и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Долинниа, Т.Н. Политика оплаты труда внутри предприятия / Т.Н. Долинниа // Экономика/ Финансы/ Управление. - №2 – февраль 2008. – с. 24-31.
2. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] режим доступа <http://www.mintrud.gov.by> 25.02.2011г.
3. Официальный сайт Национального статистического комитета РБ [электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. - Дата доступа 20.02.2011.