

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Одним из ключевых условий успешного функционирования аграрного сектора экономики Республики Беларусь выступает построение действенных систем оплаты труда, которые бы оптимизировали экономические интересы работников, собственников аграрного бизнеса и государства. В условиях политики либерализации оплаты труда, проводимой в стране в последнее десятилетие, имеет место достаточно широкий спектр подходов к организации материального стимулирования работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, однако в настоящее время вопросы, связанные с оплатой труда в сельском хозяйстве остаются достаточно острыми.

В условиях сложных трансформационных процессов, присущих белорусскому аграрному сектору на современном этапе, особого внимания к себе требует сфера распределительных отношений, составным элементом которых является материальное стимулирование труда работников, находящее свое проявление в системах оплаты труда. Недостаточно обоснованные системы оплаты труда, искусственно соединенные с изменяющимися формами его организации, приводят к тому, что потенциальные возможности новых методов хозяйствования используются далеко не полностью [1].

Снижение доли государственной поддержки сельскохозяйственных предприятий в виде «желтой корзины», а также стимулирование активного перевода аграрного сектора на рыночную основу посредством реализации мер Государственной программы развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 гг. в значительной степени ограничили возможность формирования размера фонда оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий общественного сектора с невысоким уровнем экономического развития. Рост удельного веса прошлого овеществленного труда в стоимости валовой продукции, обусловленный увеличением цен на ресурсы, вовлекаемые в аграрное производство, сопровождался не только снижением относительных, но и абсолютных значений валового дохода, являющегося источником оплаты труда. В результате статистика констатировала снижение реальной заработной платы работников, занятых в сельском хозяйстве, в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 5,4 %, в 2016 г. по сравнению с 2015 г. – на 8,9 %. Опережающие темпы падения средней заработной платы в сельском хозяйстве по сравнению с другими отраслями экономики подтверждает показатель доли номинальной заработной платы в сельском хозяйстве по сравнению с ее среднереспубликанским уровнем. В 2014 г. этот показатель составлял 74,5 %, в 2015 г. – 72,2 %, в 2016 г. – 68,2 % [2]. Влияние инфляционных процессов на экономику в течение 2015–2016 гг. привело к тому, что среднемесячный размер заработной платы в сельском хозяйстве страны в долларовом эквиваленте снизился с \$442 в 2014 г. до \$248 в 2016 г.

Законы экономики на примере различных стран и разных эпох свидетельствуют о том, что в условиях снижения заработка у работников исчезает мотивация к более производительному труду. В итоге на фоне падения мотивации сокращаются результаты труда и, как следствие, снижается объем ресурсов, который может быть направлен на потребление. Такую тенденцию очень трудно изменить, хотя в исследованиях достаточно часто встречается сугубо рыночный посыл, требующий жесткой увязки стоимостных результатов бизнеса с размерами вознаграждения за труд. Не ставя под сомнение корректность сути такого требования в условиях рынка, все же следует обратить внимание на ряд особенностей и обстоятельств, имеющих место в сельскохозяйственном производстве, игнорирование которых при организации оплаты труда может негативно сказаться не только на результатах работы общественного аграрного сектора, но и на сельской экономике в целом.

В сельском хозяйстве особенно очевидны результаты несоответствия между изменениями, происходящими в сфере разделения, кооперации труда, совершенствованием его организационных форм и недостаточным вниманием к стимулированию материальной заинтересованности работников и их вознаграждением в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. Это вызвано во многом тем, что несоответствие рабочего и производственного периодов в рассматриваемой отрасли не дает возможности производить оплату труда в соответствии с его количеством и качеством после его затрат в полном объеме. Если количество труда можно определить сразу с помощью инструментов его нормирования, то качество труда можно выявить только в результате получения продукции, выход которой осуществляется периодически после завершения производственного цикла. Поэтому со всей очевидностью встает проблема организации такой системы стимулирования труда, которая бы оптимально сочетала оплату за трудовые усилия, осуществляемые работником в течение рабочего периода, с вознаграждением за количество и качество полученной продукции с неизменным учетом себестоимости ее единицы.

Важнейшая особенность сельскохозяйственного производства, которую необходимо учитывать при организации систем оплаты труда, заключается в том, что в производстве большинства видов сельхозпродукции в различное время принимает участие значительное количество работников различных профессий. В этой связи непосредственно долю каждого участника в полученном продукте выявить трудно, тем более сразу после осуществления трудовых затрат. Произведенная продукция выступает как результат усилий всего коллектива, и в этих условиях заинтересованность каждого работника в увеличении результатов как своего, так и общеколлективного труда, может быть достигнута только при помощи эффективной системы оплаты, способной обеспечить реализацию этой заинтересованности.

Снижение заработной платы в аграрном секторе ведет к переливу рабочей силы в другие сферы экономики, где уровень доходов выше. Это, в первую очередь, касается сельской молодежи и работников средних лет. Миграционные процессы и старение сельского населения привели к тому, что уже сегодня в отдельных регионах страны ощущается дефицит рабочей силы в сельскохозяйственных предприятиях. Конечно, внедрение инноваций в аграрном секторе позволит в определенной степени заместить живой труд, но присутствие высококвалифицированных работников в производственных процессах, протекающих в сельском хозяйстве, в ближайшей перспективе останется актуальным.

Принимая во внимание то обстоятельство, что обеспечение продовольственной безопасности страны рассматривается в качестве важнейшей задачи, государство не должно оставлять без должного внимания вопрос уровня заработной платы в сельском хозяйстве.

С учетом вышеизложенного, решение проблем организации оплаты труда в сельскохозяйственном производстве будет возможно в том случае, если собственники (в лице корпоративных структур, государства, частных лиц), высший менеджмент сельскохозяйственных предприятий, соответствующие структуры государственной власти будут помнить, что система распределительных отношений является составной частью комплекса экономических рычагов управления производством, четко отлаженный механизм которого сможет обеспечить поступательное развитие аграрного бизнеса.

Список использованной литературы

1. Маркусенко Н.М., Антоненко М.Н. Особенности стимулирования труда работников сельскохозяйственного производства / Н.М. Маркусенко, М.Н. Антоненко // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы IX междунар. науч.-практ. конф., Минск, 19-20 мая 2016 г.: в 2 т / Белорус. гос. эк. ун-т. – Минск, 2016. Т.2. – С. 72–73.

2 Сельское хозяйство Республики Беларусь. Статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2017. – 232 с.