

са спроса и предложения зерна в Автономной Республике Крым за последние годы.

Источники и литература

1. Гайдук Т.Г. До характеристики зернового ринку України (загальний та регіональний аспекти) // Вісник аграрної науки. – №12. – 2001. – С.73–75
2. Кобута І.В. Зерновой рынок України в 2005 році і поточна ситуація та прогноз цінових тенденцій // Облік і фінанси АПК. – №8. – 2005. – С.5–15
3. Міщенко Н.М. Перспективи зернового ринку України // Економіка і прогнозування. – №2. – 2005. – С.79–92
4. Статистичний збірник «Основні економічні показники діяльності сільськогосподарських підприємств Автономної Республіки Крим» за 2005 рік / Головне управління статистики в АРК: під загальним керівництвом О.Я. Щербаківа. – Сімферополь, 2005. – 82 с.

Кулипанов А.Н.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ НАЕМНОГО ТРУДА

Реформирование отношений собственности оказывает существенное влияние на величину, источники и структуру личных доходов работников и в целом на механизм его формирования. Возникает необходимость переосмысления многих сложившихся теоретических положений и методологических подходов системы материального стимулирования работников сельскохозяйственного производства. Рыночные отношения соответственно требуют кардинальной реформы оплаты труда – одного из основных источников формирования дохода каждого работающего. Решению этой проблемы во многом будет способствовать реализация предлагаемой автором системы построения оплаты наемного труда на предприятиях.

Постепенно по мере становления многоукладной экономики вопрос использования наемных работников станет обычным, обязательным элементом. Пока же в настоящее время параллельно с процессом приватизации идет ломка психологических стереотипов по отношению к наемному труду. В экономической литературе, а также в различных рекомендациях (2, с.81) имеются различные, нередко противоречивые толкования сущности наемного труда и наемных работников. Возникает необходимость дать реальное толкование этому явлению.

Наемные, это работники принимающие трудовое участие в деятельности любого предприятия различной формы хозяйствования, но при этом они не являются владельцами части его собственности. Если работник-собственник конкретного предприятия принимает трудовое участие в деятельности другого, где он не владеет частью его собственности, тогда по отношению к этому предприятию данный работник является наемным. Поэтому и получается, что наемным может быть работник, как собственник другого хозяйства, так и без доли своей собственности.

Что представляет собой и может представлять в ближайшем будущем для условий страны наемная рабочая сила в сельском хозяйстве? Это могут быть работники различного возрастного и квалификационного состава принимающие трудовое участие в производственном процессе у различных предпринимателей, в хозяйствах различных форм собственности: трудоспособные пенсионеры; временно вынуждено незанятые работники; постоянные безработные – за первое полугодие 2006 г. официально зарегистрировано безработных 1,7% всего трудоспособного сельского населения, а скрытая безработица составляет примерно 10% занятых в сельском хозяйстве (1, с.32); учащая молодежь; работники-собственники других предприятий потому, они что уволены, т.е. являются полностью или частично безработными; работники, принимающие трудовое участие на условиях найма, как дополнительного источника дохода.

Для наемных работников нижний предел социальных гарантий, включая нижний уровень заработной платы, устанавливается когда наемный работник привлекается официально (в противоположном случае действуют другие неконтролируемые условия). Верхний уровень социальных гарантий устанавливается работодателем. Но кто же выступает в сельском хозяйстве в качестве работодателя?. Если наемный работник привлекается на работу: а) в ЛПХ – тогда работодателем выступает собственник ЛПХ; б) в крестьянском фермерском хозяйстве – фермер; в) в коллективном хозяйстве любой организационно-правовой формы хозяйствования работодателем выступает его руководство, правление; г) во внутрихозяйственном хозяйственном подразделении – его коллектив.

В зависимости от периода работы и количества трудовых затрат наемные работники могут быть постоянные и временные (до 1 года), в том числе сезонные (на сезон выполнения технологических работ, а также на период выполнения отдельных видов работ). Здесь вполне приемлема классификация применяемая в США (3, с.146–147). К наемным сельскохозяйственным рабочим относятся люди в возрасте старше 14 лет, работающие за заработную плату более 1 дня. Они подразделяются на следующие категории: временные рабочие, занятые на фермах не более 25 дней в году; сезонные рабочие (от 25 до 149 дней); постоянные (от 150 до 249 дней); круглогодичные от 250 дней и более.

Осознание того, что ты наемный работник это болезненная психологическая реакция для многих людей, воспитанных в другом идеологическом мировоззрении. Однако к этому необходимо привыкать, поскольку в условиях быстрой имущественной дифференциации населения это будет массовым неизбежным фактом. В процессе исследования представляло особый интерес личное отношение работников к наемному труду (табл. 1). Сельские товаропроизводители уже относительно лояльно относились к появлению на селе наемного работника. Фермеры полностью поддерживают наемный труд, ибо без него им практически не

существовать и они это прекрасно понимают.

Те работники которые допускают появление наемного труда смогут сами работать в этом качестве. Тот факт, что меньше половины анкетированных работников сельского хозяйства не допускают мысли работать в качестве наемного работника свидетельствует о том, что в его психологии прочно укоренилось понятие, что он работает в сложных, унижительных условиях, за мизерную плату. Это обстоятельство и обуславливает неприязнь к наемному труду. В то же самое время 41% работников в 2005 г. и более половины (55%) руководителей в 2006 г. относятся положительно к тому, что у них могут быть наемные работники. Исследования показывают, что одна половина работников допускает использование у себя наемного труда, а другая категорически его не приемлет.

Учитывая это работникам был поставлен этот же вопрос, но оговорены условия - хорошо оплачивать труд и будут созданы благоприятные условия труда. В результате оказалось, что более двух третей сельскохозяйственных работников (с учетом "допускаю в отдельных случаях") смогли бы работать в качестве наемных. Высокое вознаграждение трудового вклада и создание нормальных условий являются важнейшими мотивами к активному труду для всех категорий работников, в том числе и для наемных.

Таблица 1. Отношение сельскохозяйственных работников к наемному труду

Вопросы	Варианты ответов, %			
	Положительное	Отрицательное	Допускаю в отдельных случаях	Затрудняюсь ответить
Как Вы относитесь к появлению на селе наемного работника?	26,5	42,5	26,1	4,9
Вы сможете работать в качестве наемного работника?	23,5	42,0	22,8	11,7
Если Вам будут хорошо оплачивать Ваш труд и создадут хорошие условия труда, то смогли бы Вы работать наемным работником	58,1	21,7	13,5	6,7
Вы бы хотели, чтобы у Вас были наемные работники?	19,2	43,1	21,8	15,9

С начала экономической реформы в стране на всех предприятиях независимо от форм хозяйствования разрешено и уже довольно широко используется наемный труд. Первоначально предполагалось, что оплата труда наемных работников будет осуществляться с соблюдением нескольких общих принципов: на договорных условиях; не быть ниже официально установленного минимального уровня; должна осуществляться в первоочередном порядке по мере выполнения работ; не должна зависеть от итогов работы хозяйства.

В период, когда идет ломка всех устоявшихся основ функционирования народного хозяйства, проблема использования и стимулирования наемного труда приобретает особое значение. Это новая для нас проблема, поэтому постепенно появляются все новые ее аспекты. Готовых типовых практических разработок пока нет и быть не может, поскольку считается, что в каждом хозяйстве она должна решаться индивидуально. Решение этой проблемы в каждом конкретном случае зависит только от согласия двух сторон.

Таблица 2. Динамика доли затрат труда привлеченных лиц в сельскохозяйственных предприятиях АР Крым (%)

Показатели	Годы					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Затраты труда привлеченных лиц на сельхозработах (в человеко-днях) в процентах к общим затратам труда работников, занятых во всех отраслях хозяйств	4,2	4,0	3,7	3,3	2,6	3,4

В сельском хозяйстве выделяются две основные области применения наемного труда - в крестьянских фермерских хозяйствах и в коллективных. Новые условия подталкивают реорганизованные хозяйства применять более рачительные методы хозяйствования, то есть более рационально использовать имеющиеся ресурсы, в том числе трудовые. Одним из таких аспектов является резкое сокращение применения хозяйствами области наемного труда (табл. 2).

В каждом конкретном случае складываются свои условия использования и стимулирования наемного труда. Если в коллективных хозяйствах можно ознакомиться с ними, то в крестьянских фермерских хозяйствах это сделать практически невозможно. Попытаемся обобщить и систематизировать имеющийся материал, характеризующий системы и условия оплаты труда наемных работников.

Взаимоотношения между работодателем и наемным работником могут быть основаны на заключенных контрактах, договорах или устных соглашениях сторон (последнее касается в основном ЛПХ и крестьянских фермерских хозяйств). В уставах различных хозяйств указывается, что правление может для выполнения работ в напряженные периоды привлекать по договору наемных работников оплату их труда производить по договоренности и они не будут участвовать в распределении прибыли.

Во многих хозяйствах уже разграничиваются условия оплаты труда своим работникам и наемным, в основном, в ограничительном аспекте (например, расценки за единицу работы и размер натуральной оплаты наемным работникам устанавливаются ниже чем своим, дополнительная оплата не должна превышать 30% основного заработка, дополнительная оплата за конечные результаты отсутствуют, на уборке урожая своим работникам на ручных работах оплата повышается на 30%, а привлеченным на 20% и т.д.). В 2005 г. оплата 1 человеко-дня привлеченных работников в сельскохозяйственных предприятиях АПК была в 2,3 раза ниже, чем средняя оплата постоянных работников, а размер средств на потребление в расчете на 1 человеко-день был в 2,7 раза меньше [1, с.25].

В хозяйствах наемные работники привлекаются для выполнения различных сельскохозяйственных работ. Различаются также условия их найма и стимулирования труда. Изучая материалы хозяйств можно выделить следующие наиболее часто встречающиеся варианты.

Вариант 1. Расчеты с наемными работниками осуществляются только через натуральную оплату. Например, хозяйство заключило трудовое соглашение с бригадой наемных работников на послеуборочную доработку зерна. За выполнение условий договора каждый наемный работник получил – по 3 т. зерна и 50 кг сахара.

Вариант 2. Устанавливаются денежные аккордные расценки за единицу работ (например, расценка за прорывку 1 га сахарной свеклы). Дополнительная оплата устанавливается в натуральной форме (например, за прорывку 1 га сахарной свеклы выдается по льготным ценам 3 ц зерна и 25 кг сахара или устанавливается норматив выдачи натуральной оплаты за выполненную нормо-смену).

Вариант 3. Заключаются аккордные договора на выполнение комплекса технологических работ. Устанавливается денежная комплексная аккордная расценка за 1 т полученной продукции. Каждому члену временного коллектива из наемных работников устанавливается норматив выдачи натуральной оплаты по льготным ценам и устанавливаются определенные льготы (например, обеспечить наемных работников временным жильем, питанием, возместить транспортные расходы, вывести заработанную натуральную продукцию транспортом хозяйства к месту постоянного проживания работников и др.).

Вариант 4. Оплата труда осуществляется только в денежной форме. Устанавливаются договорные расценки за единицу выполненных работ и дополнительная оплата за выполнение и соблюдение определенных условий в производственном процессе.

Вариант 5. Еще до экономической реформы многие хозяйства заключали с отдельными временными коллективами из наемных работников коллективные и арендные договора на возделывании сельскохозяйственных культур и получении растениеводческой продукции, а также в животноводстве на обслуживании отдельных видов животных. Оплата их труда осуществлялась по аккордно-премиальной системе и от хозрасчетного дохода по внутрихозяйственным расчетным ценам. Многие из этих коллективов больше года не продержались. Кроме того, осуществление с ними окончательных расчетов часто сопровождалось судебными разбирательствами.

Основная причина была связана с тем, что при данных формах организации труда складываются более сложные экономические взаимоотношения, поскольку наемные работники используют в длительном производственном процессе материальные ресурсы работодателя. От уровня их использования во многом зависит доход таких коллективов. Поэтому очень важно было в договорах согласовать вопросы связанные с эффективным использованием всех ресурсов и предусмотреть различные варианты получения конечных результатов и осуществления окончательного расчета. Здесь проявилась некомпетентность экономистов, недостаточный опыт освоения внутрихозяйственного расчета. При осуществлении грамотных и объективных экономических расчетов вполне приемлемо применение таких хозрасчетных отношений с любым коллективом наемных работников. В настоящее время такие варианты использования наемного труда пока редко встречаются, но их перспективность вполне очевидна.

Многие фермеры из-за небольших размеров своих хозяйств (в 2005 г. в АПК в среднем на каждое хозяйство приходилось около 25 га земли, а в среднем по Украине – 42 га) пока мало используют наемный труд, выполняя, как правило, все работы или основную их часть самостоятельно, силами своей семьи. Небольшие фермерские хозяйства не всегда являются эффективными и высокотоварными, тем не менее, обеспечивают достаточно высокий уровень дохода за счет удлинения своего рабочего дня, т.е. увеличивая свой годовой фонд рабочего времени уменьшая время отдыха, а также за счет более интенсивной "эксплуатации" членов семьи.

Труд в крестьянском (фермерском) хозяйстве затрачивается на себя и не требует дополнительных затрат на организацию и надзор, поэтому он, конечно, производительнее наемного. В основном наемный труд привлекается фермерами на период напряженных сезонных работ. После окончания сезонного периода фермеры не содержат лишней рабочей силы. Неравномерность в распределении сельскохозяйственных работ обуславливает необходимость неравномерности и в использовании наемного труда.

В зависимости от совокупности складывающихся индивидуальных условий применяются самые разнообразные варианты стимулирования фермерами труда наемных работников.

Вариант 1. Форма оплаты наемного труда - натуральная. Фермер заключает договор с группой наемных работников, например, в составе 5 человек, куда входят трактористы-машинисты и водитель, одновременно являющиеся работниками коллективных хозяйств. На технике принадлежащей фермеру и с помощью других материальных ресурсов, необходимых для организации производственного процесса, коллектив наемных работников выполняет весь комплекс технологических механизированных работ. В качестве оплаты труда коллектив получит 10% от валового сбора продукции.

Вариант 2. Применяют фермеры, специализирующиеся на возделывании плодовых культур, ягодников.

Все технологические работы по уходу выполняются в основном своими силами. На уборке урожая (наиболее трудоемкие работы) привлекаются покупатели. Они самостоятельно убирают продукцию в соответствии со своей потребностью. Фермер продает им эту продукцию по цене ниже, рыночной.

Разница в цене и есть относительная плата за привлеченный труд.

Вариант 3. Форма оплаты труда – сдельная. Установлена по согласованию сторон фиксированная денежная сумма вознаграждения за выполнение конкретного объема работ с учетом соблюдения определенных качественных и технологических параметров. Никаких дополнительных стимулирующих выплат здесь не предусмотрено. Другой вариант предусматривает эти же требования, но уже установлена договорная расценка за единицу выполненных работ.

Вариант 4. Оплаты труда – сдельная, денежно-натуральная.

Вариант 5. Повременная оплата труда по договорным ставкам.

Как же стимулируется труд наемных работников фермерами в странах с развитой рыночной экономикой? Изучение имеющейся переводной экономической литературы позволило выявить определенную направленность в решении этой проблемы.

В Англии к системам материального стимулирования работников у фермеров разные отношения и поэтому встречаются различные варианты [3, с.156–157]. Все системы стимулирования требуют тщательного учета затрат труда и контроля за качеством труда. Еженедельный доход работника колеблется в зависимости от многих факторов, в том числе, и от погодных условий. В растениеводстве доминирует один из вариантов сдельно-премиальной системы оплаты труда и прямая сдельная. Мнение отдельных фермеров сводится к тому, что каждому работнику за конкретную работу нужно установить достаточно высокую расценку. Отдельные поощрительные надбавки не установлены, чтобы не вызывать возмущения работников в случае если они будут уменьшаться по сравнению с обещанными или вообще не выдаваться. Поэтому в размер расценки заложена вся или часть суммы дополнительного поощрения.

Другая часть фермеров кроме договорных расценок за работы при сдельно-премиальной системе, устанавливает дополнительные вознаграждения. Встречаются два подхода к их установлению: а) текущие поощрения – за качество работ и сроки, за качественный уход за техникой, за обработанную площадь и др.; б) поощрения за какой либо конечный результат работы, например, за урожайность. В животноводстве применяется довольно большое разнообразие видов материального поощрения. Можно выделить две группы показателей поощрения: а) за продуктивность - повышение надоев, высокий индекс отелов, число поросят в расчете на свиноматку и др.; б) эффективность использования ресурсов (например, премии дифференцируются с учетом удельной прибыли от реализации продукции в расчете на стоимость затраченных концентратов).

В США наемные сельскохозяйственные рабочие наименее обеспеченная в экономическом и в социальном аспекте часть работающего населения (3). Какие можно отметить особенности в организации оплаты труда наемных работников? В стране существует закон о минимальном уровне заработной платы наемных сельскохозяйственных работников. Размер почасовой ставки устанавливается единый в целом по стране или по штату. Применяются простые затратные, традиционные для наших условий системы оплаты труда.

Для постоянных работников применяется повременно-премиальная система оплаты, основной заработок определяется за отработанное время по часовым ставкам и сдельно-премиальная от количества и качества продукции, выполненных работ. Индивидуальный учет трудового вклада и соответственно индивидуальный подход к стимулированию труда (индивидуальная сдельщина). Труд временных и сезонных работников обычно оплачивается по сдельным расценкам, что способствуют росту производительности труда. Если расценки трудно установить, тогда используется почасовая оплата.

Заработная плата зависит также от: типа фермы; образования работника; профессиональной подготовки и стажа работы; общей численности занятых; применяемых машин и оборудования. Показатели премирования (достигающие 20% основной оплаты) установлены в зависимости от повышения эффективности производства, продуктивности, рационального использования ресурсов и т.д. широко применяются в качестве стимулирующих выплат разнообразные социальные и трудовые льготы, особенно для постоянных работников. Ознакомление всех работников с уровнем их полного заработка, с той целью чтобы каждый мог сверить свой заработок с доходами других, что, в свою очередь, является дополнительным стимулом к интенсивному и качественному труду.

В Германии доминирует, в основном, почасовая оплата наемных сельскохозяйственных работников. Обычно каждый работодатель ежедневно предлагает определенный перечень необходимых ему для выполнения работ и соответственно размер почасовой ставки. Идет условный торг, с одной стороны, работники выбирают наиболее высокооплачиваемые работы из предложенных работодателями, с другой, последние, выбирают себе работников, соглашающихся выполнять предложенные работы за минимальный размер почасовой оплаты. Естественно, когда выбор ограничен, и те и другие соглашаются на предложенные условия.

Если профессионально вникнуть в систему оплаты наемных работников в других странах и сравнить со сложившейся практикой оплаты в нашей стране, то никакой особой разницы в методическом аспекте нет. Те же формы оплаты. Многие системы и отдельные их элементы аналогично применяются и у нас. Этим частично доказывается тот факт, что у нас имеется неплохой наработанный опыт организации материального стимулирования работников сельскохозяйственного производства. Важно его умело использовать.

Во многих странах наблюдается существенная разница в уровне оплаты в 10–25 раз [3]. Среди экономически развитых стран почасовая оплата труда (включая оплачиваемые отпуска и все социальные выпла-

ты) постоянных сельскохозяйственных рабочих отличается в среднем в 2 раза. Если в 2002 г. почасовая оплата оператора транспортного средства в США составила – 7,16 дол., то в Великобритании – 9,13 дол., в Германии – 11,31 дол., а в Норвегии – 15,27 дол.. Соответственно почасовая оплата квалифицированного скотовода составила в США – 6,88 дол., в Великобритании – 9,93 дол., в Германии – 11,99 дол., в Норвегии – 14,92 дол.. Этот уровень не сравним со средним размером почасовой оплаты работников сельскохозяйственного производства в нашей стране.

По мере относительной стабилизации экономики в хозяйствах различных форм собственности будет широко применяться наемный труд и возрастет количество наемных работников. В настоящее время сельские жители относительно спокойно реагируют на процесс использования наемного труда, происходит постепенная их психологическая адаптация к жестким условиям рыночной экономики. Формы организации и стимулирования наемного труда у различных работодателей возможны самые разнообразные.

Основная особенность оплаты труда временных и сезонных работников состоит в том, что здесь применяются преимущественно затратные системы и их элементы – системы повременной формы, прямая сдельщина, сдельно-премиальная и аккордная. Хотя вполне возможно внести хозрасчетные элементы. Для постоянных наемных работников и их коллективов вполне приемлемы системы оплаты, основанные на семейном, коллективном и арендном подряде – аккордно-премиальная, оплата труда от валового дохода и от хозрасчетного дохода, основанная на внутрихозяйственных расчетных ценах.

В каждом конкретном случае следует применять индивидуальные подходы и варианты организации и стимулирования наемного труда. Основные критерии – количество и качество труда, эффективное использование ресурсов. Это можно достигнуть путем создания мотивационного механизма к труду, учитывая тот факт, что основная часть дохода наемных работников это оплата труда, условия и размер которой строго определяется работодателем. Необходимо стремиться к созданию благоприятных условий труда и разработке объективных показателей оценки и стимулирования труда.

Разрабатывая эффективную разностороннюю систему стимулов можно добиться высокой производительности наемного труда. Как бы выгодны эти стимулы не были, следует учитывать важнейший психологический аспект - большинство наемных работников будут предпочитать с учетом признания качества их труда, различных способностей, высокого мастерства, добросовестности и преданности получать еженедельную хорошую заработную плату.

Источники и литература

1. Агропромисловий комплекс України у 2006 році (в цифрах, графіках, діаграмах). – К.: Інтас. – 56 с.
2. Гудзинський О.Д. Менеджмент у системі агробізнесу. – К.: Урожай, 2004. – 240 с.
3. Кобылин А.А. Фермерское хозяйство в США / под ред. В.Ф. Башмачникова. – М.: Агропримиздат, 1989. – 207с.

Осадчий Д.Є.

ОБЛІК РИЗИКІВ ІНВЕСТУВАННЯ В ГЕОСТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ (НА ПРИКЛАДІ АР КРИМ)

Вступ. Організаційно-господарські зсуви, що відбуваються в Україні і її регіонах, поки не створюють сприятливих умов для збільшення надходжень позикового капіталу в економіку. Тому разом з дослідженнями привабливості регіонів для внутрішніх і зовнішніх інвесторів, актуальним залишається напрям вивчаючий природу чинників, стримуючих цей процес. До них, в першу чергу, слід віднести ризики інвестування (РІ). Тим часом, у концепції залучення інвестицій, що розробляються в стратегіях на національному і регіональному [5] рівнях, цьому питанню не приділяється поки належної уваги.

Постановка завдання. Сучасне полягання підходу у вивченні РІ відображають роботи не тільки економістів, але і економіко-географів. До останніх слід віднести роботи Г.Н.Балабанова [6], С.П.Сонько [4], і ряду інших дослідників, які зв'язують проблеми РІ з питаннями зростання іміджу територій і підвищення їх інвестиційної привабливості. Одночасно облік РІ і моделювання процесу їх дії важливі і в геостратегії ухвалення інвестиційних рішень, оскільки кожне таке рішення пов'язано з певним ризиком. У зв'язку з цим, ухвалення і розробка геостратегічних рішень повинні передувати оцінкою РІ, виникаючих на конкретних територіях.

Метою статті є дослідження територіальної специфіки РІ в геостратегії розвитку Кримського регіону. Для реалізації висунутої мети необхідне розв'язування наступних задач : а) визначити методологічну і методичну основу аналізу РІ, виникаючих на мезорайонному рівні; б) на основі запропонованої методики і системи показників здійснити оцінку РІ міст і районів АР Крим в світлі геостратегії їх розвитку.

Результати дослідження. Теоретичні основи управління ризиками наочно розроблені на мікроекономічному рівні. Вони торкаються як організації виробництва, так і стратегічного управління компанією. Саме в таких дослідженнях ризик визначають як діяльність, пов'язану з подоланням невизначеності в ситуації вибору, в процесі якої є можливість кількісно і якісно оцінити вірогідність досягнення результату, невдачі і відхилення від мети. Інше визначення ризику при його оцінці в стратегії ухвалення інвестиційних рішень. В цьому випадку – РІ – невизначеність в отриманні доходу, на який реагував інвестор [2, с.254]. Проте в такому розумінні РІ стають предметом систематизації і вивчення, в кращому разі, міжфірмового рівня. Практика геостратегічного аналізу, що розширюється, як основа ухвалення прогностичних управлінських рішень по-суває до уточнення поняття РІ. Це, на наш погляд, пов'язано і з рядом нових явищ в управлінській і дослідницькій практиці. До них слід віднести: а) обов'язковість геостратегічних опрацювань на мезорайонному