

Майданевич П.Н., Латанская А.Н.

УДК 657

**ОРГАНИЗАЦИЯ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ КРЫМА**

Введение. Оплата труда является обязательной составляющей организации любой трудовой деятельности. В ней, как ни в какой другой сфере, обнаруживаются все противоречия общества и все его достижения. Поэтому подходить к правовым вопросам оплаты труда необходимо через исследования объективных реальных общественных отношений. Именно социально-экономические аспекты позволяют раскрыть те проблемы, которые имеют место в современных условиях в Украине в сфере оплаты труда, и определить правовые средства и формы их решения.

Постановка проблемы в общем виде. На данный момент большой проблемой, которая существенно ухудшает социально-экономические отношения в сельскохозяйственных предприятиях и создает социальную напряженность, является низкий уровень заработной платы, который не помогает закреплению квалифицированных и молодых кадров в селе, не создает возможности для повышения продуктивности труда, негативно влияет на платежеспособность селян и конкурентоспособность отечественной сельскохозяйственной продукции.

Уже на протяжении многих лет заработная плата в Украине поддерживалась на социально низком уровне. Низкий уровень заработной платы является не только следствием, но и одной из главнейших причин длительного пребывания экономики Украины в кризисном состоянии. Ныне затраты на заработную плату в Украине в расчете на единицу валового национального продукта почти вдвое ниже, чем в странах с развитой рыночной экономикой. Используя дешевую рабочую силу, предприятия не достигают реального повышения продуктивности труда.

Анализ последних достижений и публикаций. Оплата труда, являясь важным элементом в организации сельскохозяйственного производства, представляет естественный интерес как объект изучения экономистов, аграриев, финансистов, менеджеров различного звена. В частности, по теме исследования проблем, которые существуют в организации заработной платы, в последние годы опубликованы статьи О.В. Шебаниной, Н.Я. Питель,

Г.Т. Шкурина, В.А. Юдиной, М. Махсма и др. Достаточное внимание данной теме уделено такими авторами, как А.Д. Топалов, Н.П. Кондраков и др.

Цель статьи. Рассмотреть проблемы, которые существуют в наше время в системе оплаты труда, поиск путей совершенствования функционирования данной системы.

Изложение основного материала. Заработная плата представляет собой весьма сложное экономическое явление, отражающее взаимодействие многих экономических процессов. Для работодателей заработная плата – существенная составляющая издержек производства, и он старается их минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции. Для работника заработная плата является доходом, и он стремится к возможному ее максимуму. Противоборство этих двух тенденций, сила которых определяется также целым рядом других – как экономических, так и социально-политических – факторов, детерминирует уровень и динамику заработной платы. Взятая суммарно по всему народному хозяйству, она как преобладающая часть всех доходов населения, играет центральную роль в реализации рыночных отношений и тем самым выступает важнейшим элементом воспроизводства общественного продукта, одним из главных факторов эффективности экономики ее роста.

Заработная плата выполняет две основные функции: 1) воспроизводственную – она должна быть достаточной для удовлетворения сложившегося в обществе уровня физических и духовных потребностей работника и членов его семьи, включая элемент материальной поддержки развития рабочей силы, повышения квалификации работников и т.д.; 2) стимулирующую – заработная плата должна быть тесно увязана с результатами труда каждого работника и основными задачами, которые решает работодатель в процессе своей предпринимательской деятельности.

Важным заданием для каждого предприятия является своевременное и правильное начисление и выплата заработной платы, быстрые изменения экономических условий управления.

На фоне низкой цены рабочей силы в целом по экономике в некоторых её отраслях проблема обесценивания рабочей силы приобрела особую остроту. Речь идет об аграрном секторе экономики, где, несмотря на все повышения номинального уровня заработной платы, она остается самой низкой. Сельское хозяйство остается одной из важнейших отраслей сферы материального производства национальной экономики. Поэтому особое значение приобретает необходимость его развития, важнейшим фактором которого является материальное стимулирование наемных работников, занятых в сельскохозяйственных предприятиях.

Решение проблем материального стимулирования сельскохозяйственных работников требует комплексного подхода и принятия мер как на государственном уровне, так и на уровне конкретного сельскохозяйственного предприятия. Что касается мер макроуровня, они общеизвестны – это повышение цены реализации сельскохозяйственной продукции и увеличение в ней доли затрат непосредственных производителей, постепенное уменьшение и дальнейшее устранение диспаритета цен на

сельскохозяйственную продукцию; государственная поддержка средних и крупных предприятий путем предоставления льготного кредитования тем из них, которые заботятся об обновлении своей материально-технической базы, уменьшения налогового бремени на них и др. Кроме того, это – повышение минимальной заработной платы до прожиточного минимума, оптимизация межотраслевой дифференциации заработной платы, усиление государственного воздействия на порядок формирования валовых затрат, себестоимости продукции. На уровне предприятия это должны быть меры, направленные, в первую очередь, на укрепление финансового положения предприятия за счет повышения эффективности сельскохозяйственного производства, постепенное преодоление скрытой безработицы, возобновление научно обоснованного нормирования труда, обеспечение увеличения доли оплаты труда в себестоимости продукции при одновременном уменьшении материальных затрат, совершенствование материального стимулирования работников в направлении более тесной связи заработной платы с результатами труда.

Заработная плата в аграрном секторе не может оставаться на таком низком уровне, поскольку это ведет к обезлюдению сел, деградации сельских территорий и, в конечном счете, ставит под угрозу продовольственную безопасность страны. В настоящее время необходимо немедленный поиск путей и возможностей для повышения уровня заработной платы работников аграрного сектора. Вместе с тем, оно должно быть экономически обоснованным и обеспечиваться, прежде всего, ростом эффективности отрасли, наращиванием объемов производства сельскохозяйственной продукции, улучшением ее качества и конкурентоспособности, финансовым укреплением сельскохозяйственных предприятий, что может быть достигнуто лишь при условии инновационного пути развития отрасли.

Уровень оплаты труда определяется ее продуктивностью, поэтому в практику экономической работы на всех уровнях должен войти постоянный мониторинг состояния и изменений в продуктивности оплаты труда с соответствующими анализами. Необходимо предусмотреть апробацию новых систем и методов стимулирования и управления ею, которые соответствуют современным требованиям и условиям производства.

С целью совершенствования организации оплаты труда необходимо выровнять слишком большие отличия в заработках разных предприятий, связать размер оплаты с результатами хозяйствования, возобновить заинтересованность работников заботливо и щадяще относится к средствам производства. Вся организация оплаты труда должна стать более демократичной и регламентироваться обоснованными нормативами.

Таким образом, для исправления положения, которое сложилось в аграрном секторе экономики в отношении производительности труда, целесообразно усовершенствовать организацию оплаты труда, поскольку низкооплачиваемый труд будет низкопродуктивным, и наоборот.

В Украине необходимо постепенно снижать налоговые ставки по оплате труда, что будет способствовать выходу из «теневой» экономики значительному количеству предприятий, а за счет этого – и увеличению поступлений в бюджет. Одновременно целесообразно от оплаты труда как части дохода предприятия переходить к заработной плате как цене рабочей силы, которая формируется на рынке труда.

Однако следует иметь в виду, что вмешательство государства в формирование размеров заработков работников не должно быть слишком большим. В условиях рынка предпринимательские структуры имеют право самостоятельно определять размеры заработков. В первую очередь, это касается максимальных уровней последних. Например, установление ограничений размеров заработной платы руководителей может привести к тенизации части операций по организации деятельности предприятия (с целью получения личной прибыли).

Используемые предприятиями материальные стимулы должны быть согласованы с производственными критериями, которые поддаются влиянию сельхозпроизводителей и могут быть определенными. Существующая на данный момент организация оплаты труда работников аграрной сферы не отвечает требованиям рыночной экономики, её необходимо постепенно совершенствовать и приспособлять к новым условиям. В большинстве сельскохозяйственных предприятий оплату труда осуществляют по остаточному принципу, что производит иногда до отсутствия у них возможности обеспечить хотя бы её минимальный уровень.

Необходимо возродить обязательное сопоставление темпов уровней продуктивности и оплаты труда, которое существовало раньше. Постоянный мониторинг соотношения между ними должен войти в практику предприятий.

С целью возвращения заработной плате потерянной ею стимулирующей функции необходимо демократизировать экономический механизм деятельности новых агроформирований, руководители которых нередко очень неохотно идут на введение более высоких тарифных ставок и должностных окладов, что тормозит улучшение трудовой деятельности работников. Система используемой на предприятиях оплаты труда должна обеспечивать оптимальное соотношение между количеством, качеством и оплатой труда.

Выводы. Используемая в каждом производственном формировании система оплаты труда должна быть способной обеспечить любому работнику не только его «выживание», а и всестороннее развитие, желание постоянно повышать свой профессионально-квалификационный уровень; стимулировать вовлечение и сохранение высококвалифицированных работников.

Необходимо осознать, что заработная плата является ведущим инструментом социальной политики. Она обуславливает уровень социального общества, способности государства поддерживать уровень качества жизни социуму в целом и каждому человеку отдельно.

Источники и литература

1. М. Махсма. Причины и последствия низкой цены наемного сельского труда. // Экономика Украины. – 2008. – №3. – С. 40-50.
2. Г.Т. Шкурин, В.А. Юдина. Мотивация аграрного труда: состояние и перспективы развития. // Экономика АПК. – 2005. -№9. – С. 139-144.
3. Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995. №108/95-ВР (с изменениями и дополнениями).
4. О.В. Шебанина. Состояние и основные направления совершенствования оплаты труда в продовольственном подкомплексе АПК. // Экономика АПК. – 2006. – №9. – С. 3-8.

Новікова К.І.**РОЗВИТОК ІНСТРУМЕНТАРІЮ МИТНО-ТАРИФНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
В КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

Постановка проблеми. З огляду на постійні зміни у державному регулюванні зовнішньої торгівлі та зокрема у митно-тарифному регулюванні у наукових колах триває дискусія з приводу того, які саме інструменти митно-тарифного регулювання доцільно застосовувати з метою вирішення наявних проблем у зовнішній торгівлі України – низької конкурентоспроможності вітчизняної продукції на світових ринках, неефективної товарної структури експортно-імпортних операцій – та досягнення максимальної ефективності митної політики та зовнішньоторговельної політики зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемними питаннями митно-тарифного регулювання та його інструментів займаються такі теоретики та практики у галузі митної справи, як І. Бережнюк, А. Василенко, В. Ващенко, А. Войцещук, О. Гребельник, О. Єгоров, І. Карамбович, В. Науменко, Ю. Наумич, П. Пашко та ін.

Недосліджена частина проблеми. У сфері митно-тарифного регулювання залишається низка питань, які ще не розглядалися науковцями, а саме вплив структури митного тарифу на ефективність митної політики, взаємозв'язок між змінами середньоарифметичної та середньозваженої ставки митного тарифу на обсяги експортно-імпортних операцій, вплив пільгового режиму оподаткування на інноваційний характер національного виробництва.

Мета статті. Коротко проаналізувати політику регулювання зовнішньої торгівлі в Україні за період існування її як незалежної держави та оцінити ефективність тих чи інших запроваджуваних заходів з точки зору виконання митними органами фіскальної та регулюючої функції.

Виклад основного матеріалу. Митно-тарифне регулювання зовнішньоекономічної діяльності в Україні почало розвиватися з моменту набуття Україною державної незалежності в 1991 році, коли ліквідується державна монополія на зовнішню торгівлю та змінюються принципи управління ЗЕД. Прийнятий в 1993 р. Єдиний митний тариф визначив такий рівень митного обкладання, який характеризував економіку України 90-х років як відкриту. Наведені на рис. 1 показники структури митного тарифу свідчать про зміни, які відбувались з трансформацією ставок мита протягом 1995 – 2008 рр., їх структурною перебудовою у митно-тарифній політиці протягом 1998 – 1999 рр. Лише за 1998 рік питома вага комбінованих ставок була зменшена з 19,5% до 3,7%. Якщо характеризувати зміни, що відбулись за період 1994 - 2001 рр., то можна сказати, що Єдиний митний тариф був змінений Законами України і постановами Кабінету Міністрів України майже на 95 %.

Необхідність розроблення нового Митного тарифу була викликана тим, що на той час був відсутній систематизований звід ставок ввізного мита, передбачений статтею 3 Закону України “Про Єдиний митний тариф”, а Єдиний митний тариф було побудовано на застарілій системі кодування товарів, яка на той час практично не використовувалась у світі [1, с. 18].

При підготовці проекту Митного тарифу України було враховано акти законодавства України, що регламентують основні засади зовнішньоекономічної діяльності, принципи митно-тарифної політики України, викладені в Концепції трансформації митного тарифу на 1996 - 2005 роки відповідно до системи ГАТТ/СОТ, чинні на той час ставки ввізного мита, тенденції імпорту товарів за 1996 - 1998 роки на рівні 9 знаків Товарної номенклатури зовнішньоекономічної діяльності.