

УДК 331.2.331.101

**ТАРИФНА СИСТЕМА В МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ****Яцків М. І., к.е.н.***Львівська філія ПВНЗ «Європейський університет»***Матійчук О. І., к.е.н.***Львівський національний аграрний університет*

Досліджено використання тарифної системи в сільськогосподарських підприємствах. Це викликано тим, що наявність різних форм власності та господарювання та специфіка праці тут вимагають особливих підходів до її тарифікації та оплати. Встановлено, що найгострішими проблемами на селі є відсутність мотивації до праці. Вона виступає як важливий елемент успішного функціонування аграрного сектору економіки через усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці через вплив на мету його роботи. Вказано основні напрями вдосконалення тарифної системи та організації оплати праці. Рекомендується удосконалювати тарифну систему на основі єдиної тарифної сітки та присвоєння кваліфікаційних розрядів і тарифікації робіт. При цьому слід дотримуватись встановленого розміру заробітної плати та інших параметрів, передбачених чинним законодавством. Зважаючи на надзвичайну значимість проблеми мотивації праці і необхідності її розв'язання, вважаємо доцільним продовжувати наукові дослідження щодо вдосконалення тарифної системи мотивації праці в сільському господарстві.

**Ключові слова:** тарифна система, праця, заробітна плата, ставки, мотивація, сільське господарство

UDC 331.2.331.101

**THE TARIFF SYSTEM OF LABOR MOTIVATION IN THE AGRICULTURAL SECTOR****Yatskiv M. I., PhD in Economics***Lviv branch of the European University***Matiychuk O. I., PhD in Economics***Lviv National Agrarian University*

The use of the tariff system in agricultural enterprises is examined in the article. It is caused by the fact that existence of different ownership and management types and also specifics of labor require of special approaches to its charging and payment. It is established that the most acute problems in rural areas is the lack of motivation to work. It plays the role of important part of the successful agricultural sector functioning in the way of the conscious and focused employee motivation to work using the impact on the purpose of his work. There are specified the basic directions of

the tariff system improvement and labor remuneration. It is recommended to improve the tariff system basing on a single rate schedule and give qualification categories and job tariffing. Also, the established salary volume and other parameters provided by applicable law should be followed. Considering extraordinary significance of the labor motivation problem as well as solving it, it is considered that research on improving the tariff system of labor motivation in agriculture continuation is advisable.

**Keywords:** tariff system, labor, wages, rates, motivation, agriculture

**Актуальність проблеми.** З розвитком ринкових відносин в Україні і прийняттям Законів України «Про оплату праці», «Про прожитковий мінімум», «Про колективні угоди і договори» та інших законодавчих актів, створено нормативно-правову базу для організації оплати праці, що відповідає умовам ринкової економіки. Проте передача прав і обов'язків щодо застосування тарифної системи й організації оплати праці в сільськогосподарському виробництві державою підприємствам не дали бажаних результатів. Рівень заробітної плати в сільському господарстві є низьким, залишається проблемою заборгованість з виплати заробітної плати, відбувається відтік робочої сили з сільського господарства. Тому одним із пріоритетних напрямків соціальної політики на селі повинно бути реформування оплати праці, оскільки ефективна її організація – основний чинник мотивації високоефективної праці. Наявність різних форм власності та господарювання в аграрному секторі, специфіка сільськогосподарської праці вимагають особливих підходів до тарифікації та оплати праці, побудови й використання тарифної системи в організації оплати праці, мотивації трудової діяльності працівників сільського господарства.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Проблемі удосконалення тарифної системи і реформування оплати праці як складових мотивації праці в Україні присвятили дослідження і публікації такі учені-економісти, як Д.Богиня, М.Ведерніков, О.Грішнова, В.Гуляєв, Е.Лібанова, Г.Куліков, Г.Осовий, Г.Завіновська, А.Колот, А.Калина, Н.Павловська, О.Павловська, М.Семікіна, П.Саблук, О.Савицька, Усманський, С.Українець та ін. Питанням організації оплати праці в аграрному секторі економіки присвячені дослідження О.Бугуцького, О.Багрової, В.Вітвіцького, В.Дієсперова, І.Здоровцова, Е.Кулик, М.Маліка, З.Метельскої, М.Махсми, О.Онищенко, В.Павленко,

Л.Червінської, О.Шкільова, Г.Шкуріна, В.Юдіної та інших учених. Вони обґрунтували необхідність реформування оплати праці в сільськогосподарських підприємствах та посилення мотивації до підвищення трудової активності працівників.

Проте, незважаючи на всю важливість проведених досліджень з проблем тарифікації і оплати праці та вдосконалення соціально-трудова відносин на селі, основні проблеми реформування заробітної плати досі не вирішені, що проявляється у недостатній мотивації сільськогосподарської праці, недосконалості колективно-договірних засад регулювання її оплати та низькому її рівню в сільськогосподарських підприємствах.

**Метою роботи** є обґрунтування необхідності вдосконалення тарифної системи оплати праці на основі єдиної тарифної сітки та присвоєння кваліфікаційних розрядів і тарифікації робіт, а також розробки системи відповідних заходів для удосконалення мотивації праці в сільському господарстві.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Мотивація праці – важливий елемент успішного функціонування аграрного сектору економіки. Мотивація – це усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці через постійний вплив на його потреби, інтереси та цілі [1].

Потреби людини відіграють провідну роль у процесі мотивації, оскільки мотивація людей визначається широким спектром потреб, які виступають у вигляді матеріальних, трудових і статусних. Відповідно і мотивацію поділяють на матеріальну, трудову і статусну (рис.1).

Мотивація праці		
Матеріальна	Трудова	Статусна
Рівень заробітної плати та рівень її зростання	Суспільна потреба працювати	Можливість просування по службі і одержання іншої посади
Залежність рівня оплати від кількості і якості праці	Вибір професії, її престижність і конкурентоспроможність	Почуття належності до трудового колективу
Матеріальна забезпеченість грошових доходів	Вибір роботи зі стабільною зайнятістю	Суспільне визнання та оцінка виконаної роботи
Стабільність виплати заробітної плати	Сприятливі умови праці	Присвоєння та підвищення тарифних розрядів працівникам
Дієві системи додаткових матеріальних стимулів	Привабливість і творчий характер праці	Підвищення класності і майстерності та професійний ріст
Диференціація оплати в залежності від рівня кваліфікації працівників	Дисципліна праці, її організації і регулювання робочого часу	Неформальне лідерство і підвищення офіційного статусу

*Рис.1. Матеріальна, трудова і статусна мотивація праці*

*Джерело: самостійна розробка авторів*

Матеріальна мотивація – це прагнення людини до певного рівня достатку, поліпшення свого добробуту, матеріального стандарту життя, що зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а провідну роль у матеріальній мотивації трудової діяльності відіграє заробітна плата як основне джерело доходу. Це підтверджується тим що, оплата праці в структурі доходів населення Львівської області займає найбільшу питому вагу і становить 37,9% (табл. 1).

Разом з тим, цей показник має тенденцію до зниження і порівняно з 2005 роком знизився на 4.6 % , а порівняно з 2016 роком на 1.6%. Зросла питома вага доходів населення від прибутків та доходів від власності, тоді які доходи від соціальної допомоги залишаються майже на тому ж рівні, ріст становить тільки +0.8% .

*Таблиця 1 - Динаміка структури доходів населення Львівської області, %*

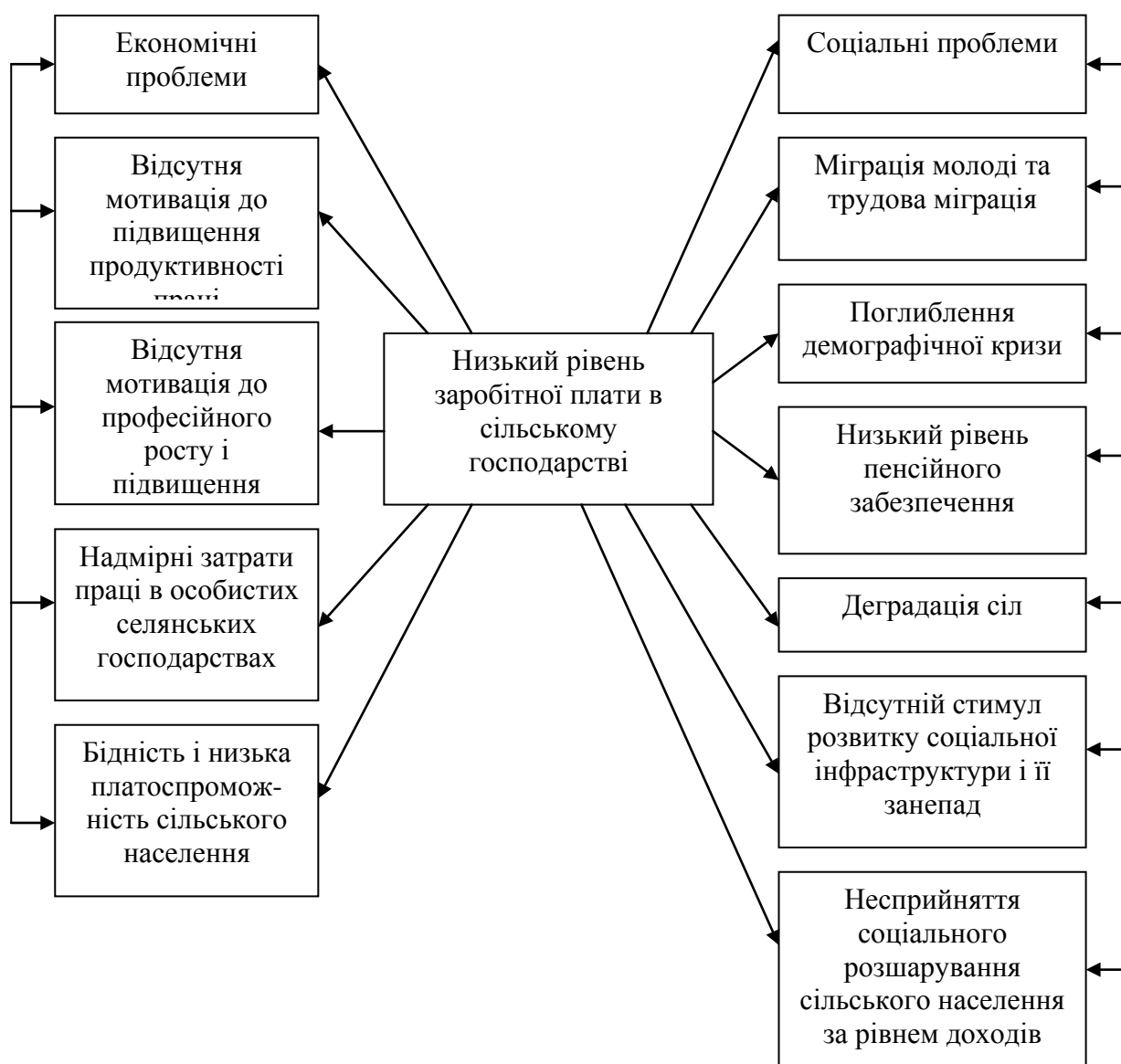
Показники	Роки						2014 р. до, %	
	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2005	2010
Всього доходів	100	100	100	100	100	100	x	x
У тому числі: заробітна плата	42,5	39,5	39,7	38,0	37,6	37,9	-4,6	-1,6
прибуток та змішаний дохід	17,0	16,5	17,8	16,5	17,3	20,0	+3,0	+3,5
доходи від власності одержані	2,4	5,9	4,8	4,6	4,6	5,0	+2,6	-0,9
соціальні допомоги та інші одержані поточні доходи	37,0	38,1	37,7	40,9	40,5	37,8	+0,8	-0,3

*Джерело: розрахунки авторів за [2]*

Трудова мотивація працівників насамперед пов'язується із суспільною потребою кожної людини працювати, вибором професії, місця роботи зі сприятливими умовами праці. Важливими є привабливість самої праці та її творчий характер, дисципліна праці та її організація в трудовому колективі. Неабияка роль у мотивації праці належить статусній мотивації, яка виступає внутрішнім збудником і рушійною силою поведінки. У мотивації праці тісно переплітаються матеріальна і нематеріальна мотивація. Матеріальна, трудова і статусна мотивації взаємопов'язані, вони одночасно діють у мотиваційному механізмі до високопродуктивної праці. У сучасних умовах в Україні основним мотивом до праці є рівень заробітної плати й стабільність її виплати.

Оплату праці у системі мотивації доцільно розглядати з позиції працівника і роботодавця. Для працівника оплата праці – це винагорода за виконану ним роботу і засіб задоволення потреб, а для роботодавця – затрати виробництва і засіб пливу на працівника.

Віднесення заробітної плати до найважливіших інструментів мотиваційного механізму зумовлюється тим, що заробітна плата залишається одним з основних джерел грошових доходів працівників. Вона займає найбільшу питому вагу у витратах роботодавців на робочу силу, які формуються в основному за рахунок двох складових : витрат та оплату праці та відрахувань до соціальних фондів. Рівень заробітної плати значною мірою визначає можливості повноцінного відтворення робочої сили і посилення матеріальної мотивації на основі підвищення рівня заробітної плати. Низький рівень оплати праці в сільському господарстві породжує низку економічних і соціальних проблем (рис.2).



*Рис.2. Проблеми, породжені низькою заробітною платою в сільському господарстві  
Джерело: самостійна розробка авторів*

Фіксовані тарифні ставки і посадові оклади недостатньо стимулюють прагнення до вищої продуктивності праці, особливо це стосується погодинної оплати, яка недостатньо враховує особистий внесок працівників у результати праці. Одержуючи постійну гарантовану винагороду за фактично відпрацьований час, працівники за погодинної форми оплати недостатньо зацікавлені у кінцевих результатах виробництва. Тому роботодавці повинні враховувати кількість продукції, виробленої за одиницю часу, її якість та інші показники. Для цього застосовується додаткова заробітна плата, яка містить різні види доплат, надбавок і компенсацій працівникові або винагороди за кінцеві результати діяльності організації (підприємства), а також окремих структурних підрозділів.

Заробітна плата повинна бути достатньою для забезпечення нормального рівня життя, не нижчою або вищою порівняно із зарплатою інших працівників відповідного рівня кваліфікації і спеціальності, враховуючи кількість відпрацьованого часу, знання, досвід і вміння, вкладені у виконання цієї роботи, навички і рівень підготовки, які вимагаються від працівника. При цьому заробітна плата повинна бути не настільки фіксованою, щоб не можна було підвищувати регулярні виплати, змінювати її залежно від того, як змінюється рівень життя в країні, або ж підвищувати її у разі зростання ефективності та продуктивності праці працівників [3].

Для оцінки якості затраченої праці і забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати проводиться тарифікація праці через оцінку конкретних видів праці залежно від її якості та умов. Тарифікація передбачає як оцінку якості і умови праці, так і присвоєння кваліфікаційного розряду працівникові відповідної професії і спеціальності, необхідної для виконання конкретної роботи. Загалом, якісна оцінка праці і диференціація її оплати здійснюється за допомогою тарифної системи, яка включає низку взаємопов'язаних нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація і регулювання рівня заробітної плати.

В організації оплати праці тарифна система виконує такі функції:

- визначення мінімального гарантованого рівня оплати праці працівників;

- обґрунтування диференціації розмірів оплати праці залежно від кваліфікації та складності виконання робіт;
- стимулювання підвищення кваліфікації працівників та поліпшення індивідуальних результатів роботи;
- розподіл загального заробітку при акордній оплаті за єдиним нарядом та на основі нормованих завдань.

Тарифна система має пряме відношення до виконання заробітною платою притаманних їй функцій – відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, соціальної. Тарифна система через механізм реалізації на різних рівнях виконує функцію розширеного відтворення робочої сили, функцію мотивації праці, функцію регулювання ресурсного розміщення, функцію управління, функцію соціального захисту, функцію регулювання освітньо-кваліфікаційного рівня [4, с.36]

На сучасному етапі в сільськогосподарських підприємствах застосовують окремі тарифні сітки за видами виробництв (робіт) з оплати праці робітників та окремі схеми посадових окладів з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців. Для диференціації оплати різних категорій працівників використовують коефіцієнти співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників першого розряду. На цій основі побудовані єдині тарифні сітки (ЄТС) для окремих робітників підприємств сільського господарства, що рекомендовані Галузевою угодою.

Методичні рекомендації з розробки внутрішньовиробничих тарифних умов організації оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств та організацій виробничої сфери передбачають декілька варіантів побудови тарифної сітки. Конкретне підприємство може прийняти один із них. Перший варіант передбачає встановлення окремих тарифних сіток для різних видів виробництв та категорій робітників і схеми посадових окладів оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців.

Другий варіант передбачає встановлення окремих тарифних сіток з оплати праці робітників та ЄТС з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців. Третій варіант передбачає ЄТС з оплати праці всіх професій робітників та схему посадових окладів з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та

технічних службовців. Четвертий варіант передбачає ЄТС з оплати праці всіх працівників підприємства [5, с.9].

Виходячи з Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України сільськогосподарські підприємства Львівської області прийняли перший варіант застосування шестирозрядних тарифних сіток і схеми посадкових окладів. При цьому використовують єдині коефіцієнти міжрозрядних співвідношень на ручних роботах у рослинництві, на ручних роботах в тваринництві, для трактористів-машиністів і робітників, зайнятих на ремонтних і верстатних роботах. Диференціація в оплаті цих категорій працівників досягається застосуванням коефіцієнтів співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників першого розряду і мінімального розміру тарифної ставки робітника, який виконує просту некваліфіковану роботу.

Побудова тарифної системи повинна базуватись на основі ЄТС з відповідною кількістю розрядів і розмірів тарифних коефіцієнтів, які визначають складність трудового процесу. Для практичного врахування якості конкретної роботи кожний чинник і функцію необхідно розділити на кількість ступенів з врахуванням кількості розрядів ЄТС і розмірів тарифних коефіцієнтів, використовуючи аналітичний метод за бальної системи оцінки.

Найбільш виправданим є такий варіант побудови ЄТС, за якого міжрозрядна диференціація тарифних коефіцієнтів впливає на прагнення працівників і фахівців виконувати роботи і функції вищої складності. Міжрозрядне відносне зростання тарифних коефіцієнтів має складати не менше як 10%. Це так званий «порог відчутності» матеріального стимулювання праці [5, с. 26] Відносне зростання міжрозрядних коефіцієнтів менше 10% не є достатнім, оскільки не мотивує бажання працівника підвищувати свою кваліфікацію.

В організації тарифної системи поряд з тарифікацією робіт чільне місце займає встановлення кваліфікаційних розрядів робітникам та кваліфікаційних категорій фахівцям, визначення їх посадових завдань, обов'язків, відповідальності та освітньо-кваліфікаційних вимог [4, с.15]

Присвоєння і підвищення кваліфікаційного розряду повинно базуватися на об'єктивних даних з відповідною бальною оцінкою, які



заносяться до контрольної професійно-кваліфікаційної карти працівника. Використовуючи бальну оцінку попередніх даних та знання й уміння працівника на іспитах, комісія на основі шкали бальної оцінки присвоює чи підвищує кваліфікаційний розряд.

**Висновки.** Тарифну систему для працівників сільськогосподарських підприємств необхідно удосконалити на основі єдиної тарифної сітки та присвоєння кваліфікаційних розрядів і тарифікації робіт. На основі чинних нормативно-правових актів доцільно розробити положення про порядок присвоєння і підвищення кваліфікаційних розрядів працівникам і переведення на роботу вищої кваліфікації, з вищою оплатою праці, що посилить роль тарифної системи як стимулюючої та регульованої основи високопродуктивної праці.

Обґрунтована диференціація оплати праці залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт на основі єдиної тарифної сітки стане важливим засобом стимулювання підвищення кваліфікації працівників і поліпшення індивідуальних результатів їх праці.

Досягти мотиваційного впливу на працівників за допомогою єдиної тарифної сітки можна тоді, коли міжрозрядна різниця становитиме не менше 10%, а шкала тарифних коефіцієнтів буде прогресивною і тарифний коефіцієнт кожного наступного розряду підвищуватиметься з наростанням від розряду до розряду. Тобто мотиваційного впливу на працівника щодо підвищення рівня кваліфікації можна досягти і за меншої кількості тарифних розрядів, що конкретизується на рівні окремо взятого сільськогосподарського підприємства. Особливо це доцільне у невеликих трудових колективах сільськогосподарських підприємств, фермерських господарствах, малих підприємствах, кооперативах з малою чисельністю постійних працівників. При цьому слід дотримуватись встановленого розміру мінімальної заробітної плати та інших параметрів, передбачених чинним законодавством.

Не менш важливим мотиваційним чинником для працівників є сам факт присвоєння і підвищення кваліфікаційних розрядів. При цьому змінюється статус працівника, тобто вступає в дію статусна мотивація, коли працівник бажає одержати вищий розряд не тільки для підвищення заробітку, а й для професійного і фахового росту, визнання в колективі, що проявляється в якнайповнішому виявленні потенційних можливостей працівника. Для посилення мотиваційного механізму

самого процесу присвоєння і підвищення кваліфікаційних розрядів необхідна система накопичення і збереження інформації про працівника, основою якої можуть бути контрольні професійно-кваліфікаційні карти.

Зважаючи на надзвичайну значимість проблеми мотивації праці у провідній галузі економіки України і необхідності її розв'язання, вважаємо доцільним продовжувати наукові дослідження щодо вдосконалення тарифної системи мотивації праці в сільському господарстві.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Економічна енциклопедія. Відповід. редактор С.В. Мочерний. – К.:ВЦ «Академія», 2001. Т.3- 493с.
2. Праця у Львівській області: Статистичний збірник. – Львів: 2015.
3. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників / А.І.Кредісов, Е.Г.Панченко, В.А.Кредісов. – К.: Знання 1999.- 556с.
4. Вітвіцький В.В. Теоретичні і практичні основи тарифікації робіт в агропромисловому комплексі: монографія / В.В. Вітвіцький. - К.: НДІ «Украгропродуктивність», 2006. -200с.
5. Лібанова Е.М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу: Монографія. – К.: КНЕУ, 2008. – 328 с.
6. Методичні рекомендації з розробки внутрішньовиробничих тарифних умов організації оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств та організацій виробничої сфери. – К.: Соц інформ , 2004. -32с.
7. Саблук П.Т. Про посилення організаційної складової в управлінні аграрною економікою / Саблук П. Т., Курило Л. І. // Економіка АПК. - 2013. - № 12 - С. 12.
8. Innovation activities in agriculture: institutional aspect : monograph / [P.T. Sabluk, O.G. Shpykulyak, L.I.Kurylo and others]. – К.: IAE NNC, 2010. – 706 p.