

Социальные условия формирования и использования трудовых ресурсов в плодово-ягодном подкомплексе

В данной статье разработаны рекомендации по совершенствованию социальных условий формирования и использования трудовых ресурсов в плодово-ягодном подкомплексе на основе социального планирования.

Ключевые слова: оплата труда в плодово-ягодном подкомплексе, материальное поощрение, стимулирование работника, кооперация труда

Среди факторов, воздействующих на эффективность производственного потенциала отрасли, определяющее внимание оказывают трудовые ресурсы. В настоящее время с развитием научно-технического прогресса рациональное использование рабочей силы следует рассматривать как важный фактор роста производительности, требующий вложения средств не только в оплату и материальное стимулирование, но и инвестиции в развитие знаний, способностей, навыков, обеспечивающих интенсификацию производства.

Вместе с тем спад производства, снижение темпов инвестиций в агропромышленном производстве и плодово-ягодном подкомплексе сегодня сопровождаются негативными социальными последствиями. Снижен уровень оплаты труда, ухудшились социальные условия, возросла безработица. Проводимая в стране экономическая реформа, смена форм собственности и хозяйствования привели к существенным изменениям в использовании трудовых ресурсов, мотивации труда.

Исходя из сложившейся социально-экономической ситуации на селе, сегодня важными являются разработка и реализация мер по материальной заинтересованности работников в конечных результатах труда.

Переход к рыночным отношениям способствовал расширению прав сельскохозяйственных товаропроизводителей, определению форм оплаты труда и ежемесячного авансирования, исходя из принципов хозрасчетной деятельности производственных подразделений при увязке их с конечными результатами работы. Руководители хозяйств только теперь совместно с коллективами самостоятельно выбирают формы хозяйствования, формируют фонд заработной платы, фонды поощрения и выплаты дивидендов.(1)

В зависимости от форм хозяйствования на практике сложились следующие основные направления распределения доходов:

- в государственных и казенных предприятиях - оплата по труду;
- в коллективных предприятиях, колхозах, сохранивших свой статус, - оплата от уровня дохода;
- в кооперативном секторе (товариществах, производственных сельскохозяйственных кооперативах) - оплата по трудовому участию и имущественному вкладу;

- в акционерных обществах - оплата по труду и акциям.

В садоводстве, как и в целом в сельском хозяйстве, такие подходы в большинстве хозяйств трудно применимы вследствие воздействия внешних факторов — несовершенства механизма хозяйствования, диспаритета цен на промышленную и сельскохозяйственную продукцию, которые привели к убыточному ведению отраслей, катастрофическому финансовому состоянию более 70% сельскохозяйственных предприятий всех форм хозяйствования и собственности. По заработной плате крестьяне за последние годы оказались на последнем месте по сравнению с работниками других отраслей народного хозяйства. По данным Госкомстата России, в 2010 г. среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве была ниже по отношению к таким отраслям, как промышленность, в 1,8 раза, строительство - в 2,5 раза, связь - в 2,8 раза, финансы и кредит - в 5,8 раза.

Монопольное положение перерабатывающих предприятий, приватизация обслуживающей сферы с закреплением пакета акций за этими предприятиями привели к перекосам в оплате труда. В Кабардино-Балкарской Республике заработная плата на ремонтно-технических предприятиях выше заработной платы сельскохозяйственных товаропроизводителей в 2,5 раза, работников материально-технического снабжения - в 2,8 раза, в перерабатывающих предприятиях - в 3,6 раза. Изменения в формах хозяйствования предполагают разнообразие видов и систем материального стимулирования.

В «Положении о внутрихозяйственных организационно-экономических отношениях в кооперативных и акционерных сельскохозяйственных предприятиях» предусмотрен многовариантный подход к распределению дохода в первичных трудовых коллективах с учетом уровня хозяйственной самостоятельности.

Система оплаты труда, материального поощрения и распределения доходов должна формироваться, главным образом, исходя из возможностей финансового положения предприятия, психологических условий для людей, сложившегося ранее опыта, экономической целесообразности и стратегии развития предприятия на перспективу.(2)

Основными принципами, лежащими в основе материального стимулирования в хозяйстве, являются:

- оплата по труду по расценкам;
 - стимулирование труда с учетом коэффициента трудового участия;
 - обязательное отчисление от прибыли (платежи в бюджет, уплата процентов по кредитам);
 - выделение средств накопления (финансирование капитальных вложений, формирование средств для многолетних насаждений и др.);
 - создание резервного фонда;
- формирование фондов социально-культурных мероприятий и материального поощрения.

Материальное стимулирование состоит из трех частей: первая - денежное вознаграждение на основе выполнения норм выработки; вторая - оп-

лата по коэффициенту трудового участия (КТУ); третье - реализация продукции по льготным ценам.

Важным является улучшение условий труда. Работодателям необходимо изыскивать возможности для создания более благоприятных условий труда, соблюдения норм по охране труда. Это возможно путем заключения коллективных договоров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Снижение уровня работоспособности, потерь времени из-за заболеваемости и травматизма, появление избыточной текучести кадров - далеко не полный перечень последствий неблагоприятной производственной среды.

Важным средством воздействия на формирование трудовых ресурсов отрасли с целью предотвращения текучести кадров является социальное планирование. Цель планирования - повышение эффективности деятельности предприятия на основе учета социальных факторов, создания необходимых условий труда и отдыха работникам.

По нашему мнению, структура плана социального развития трудового коллектива должна состоять из следующих разделов:

- анализа социально-демографической структуры коллектива;
- повышения квалификации и образования работников;
- мероприятий по улучшению условий труда и отдыха;
- повышения материального благосостояния, улучшения жилищно-бытовых условий работников и их семей;
- механизма реализации плана социального развития.

Требуется принципиально новая методология разработки внутрихозяйственных документов, регламентирующих деятельность первичных трудовых коллективов с учетом согласования интересов работников и предприятия, кооперации труда различных структурных уровней, адекватных специфике смешанной экономики в плодово-ягодном подкомплексе АПК.

Библиографический список

1. Семин А., Ширихина Г. Организация реформы //АПК: экономика, управление. М., 1995.№5.
2. Тарасов Н. Г. Реализация отношений собственности в распределительном механизме сельскохозяйственных предприятий //Экономические проблемы стабилизации и развития АПК России. М.: ВНИЭТУСХ, 1995.Т.1. С.71-80
3. Инновационная деятельность в аграрном секторе экономики России/ Под ред. И. Г. Ушачева, И. Т. Трубилина, Е. С. Оглоблина, И. С. Санду. М.: КолосС. 2007. Стр. 78-85.