

УДК 331

Т.М. Ворожейкина, Т.Ю. Бобовникова

Российский государственный аграрный университет – Московская сельскохозяйственная академия им. К.А. Тимирязева, г. Москва,
email: vorozheykina@gmail.com, bt32-1@bk.ru

SMART– ОПЛАТА ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Ключевые слова: оплата труда, сельское хозяйство, совершенствование оплаты труда, сельское население, smart, «умная» оплата труда, справедливая оплата труда, смарт-учет.

В статье представлены результаты изучения состояния трудовых ресурсов сельской местности на примере Курской области. Отмечено сокращение трудовых ресурсов. Сельское население Курской области активно участвует в маятниковой трудовой миграции, выезжает на заработки в другие регионы. Для сельской местности характерен высокий уровень безработицы, а достаточное количество высокооплачиваемых мест по месту жительства отсутствует. Многие кадровые проблемы сельскохозяйственных предприятий порождены исключительно бедностью. От состава трудовых ресурсов, их распределения по территории, их квалификации зависит развитие экономики, реализация федеральных и региональных программ. Сокращению рабочих мест способствует цифровизация экономики, роботизация агропроцессов. Работа в таких условиях для сельскохозяйственного работника становится многофункциональной, многозадачной, которая требует достойной, справедливой оплаты труда. SMART-технологии в данном случае будут способствовать объективной оценке трудовых процессов и справедливому начислению оплаты труда, открытости данных.

Т.М. Vorozheykina, T.Yu. Bobovnikova

Russian State Agrarian University – Moscow Agricultural Academy named after
K.A. Timiryazev, Moscow, email: vorozheykina@gmail.com, bt32-1@bk.ru

SMART-PAYMENT IN AGRICULTURE

Keywords: wages, agriculture, improvement of wages, rural population.smart, “smart” wages, fair wages, smart accounting.

The article presents the results of a study of the state of the labor resources of the region on the territory of the Kursk region. The rural population of the Kursk region actively participates in the pendulum labor service, goes to work in other regions. The evaluation of the locality is characterized by a high level of evaluation; there is no sufficient number of highly paid places at the place of residence. Many personnel problems of agricultural enterprises are generated by exceptional poverty. The development of the economy, the implementation of federal and regional programs depend on the composition of labor resources, their distribution over the territory, and their qualifications. The reduction of jobs is facilitated by the digitalization of the economy, the robotization of agricultural processes. Work in such conditions for an agricultural worker becomes multifunctional, multitasking, which requires decent, fair wages. SMART technologies in this case will contribute to an objective assessment of labor processes and fair payroll.

Цель исследования

Целью исследования является анализ и совершенствование оплаты труда в сельскохозяйственных организациях с применением смарт-технологий. Объектом данной системы выступает заработная плата, как основной источник жизни сельского населения.

Материал и методы исследования

В работе использовались системный анализ и логическое обобщение законодательных и нормативных документов, а также специальной литературы, рассматривающих исследуемую проблему.

Сельскохозяйственные организации, основывающие свою деятельность на концепции устойчивого развития, должны разрабатывать методы оценки своей деятельности, в том числе с точки зрения социальной политики. Комплексный подход к определению эффективности должен учитывать не только экономические, социальные, экологические, но и воспроизводственные аспекты. Представленный в статье подход позволит сельскохозяйственным организациям выработать индивидуальную программу внедрения смарт-технологий, которые будут способствовать совершенствованию оплаты труда.

Таблица 1

Численность населения Курской области [2]

Показатели	2004	2017	2018	2019	2020	2021	2021 г. В % к 2005 г.
Все население, Человек (на начало года)	1199123	1122893	1115237	1107041	1104008	1096488	91
Из него сельское	455168	362907	358357	352122	347544	343740	76
В процентах к общей численности населения	38,0	32,3	32,1	31,8	31,5	31,3	-
Численность безработно- го сельского населения, тыс.чел.	13,7	9,6	10,3	8,9	8,6	6,7	48

**Результаты исследования и их
обсуждение**

Как отмечают Югов Е.А., Мнацаканян А.Г., Дюрр Ш. и др. ключевым драйвером всех изменений на рынке труда в сельской местности выступает и будет выступать цифровизация сельского хозяйства с искусственным интеллектом [1]. Вместе с объединением производственных процессов к единой сети всех элементов производства и сбыта продукции подключаться будут и люди. Концепция Connected Worker («Подключенный работник») предполагает отслеживать местоположение и перемещения работников, обеспечивая их безопасность и эффективную работу.

Посредством искусственного интеллекта передается информация о состоянии объекта использования, об объеме выполненной работы, объемах валового производства [5,6]. Имея доступ к интернету можно дистанционно выполнять различные работы без присутствия работника в офисе, но должно быть соответствующее образование, навыки, компетенции.

По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области общая численность населения с 2005 по 2021 г. сократилась на 102635 чел., при этом в сельской местности убыль составила 111428 чел. В результате удельный вес сельского населения снизился в целом по области с 38,0% в 2005 г. до 31,3% в 2021 г. Сельское население на анализируемый период сократилось почти на четверть. Половина безработных в сельской местности в возрасте до 39 лет.

Типовой сельский безработный в Курской области: это мужчина до 39 лет с уровнем образования 11 классов или с программой подготовки квалифицированных рабочих, то есть это люди, которые могут предложить рынку только свою физическую силу до тех пор, пока у них она есть. Конечно, можно все объяснять экономической ситуацией, пандемией и не создавать новые рабочие места, не совершенствовать систему оплаты труда с учетом сельской местности, но это тупиковый путь, который создаст много социальных проблем, подорвет национальную безопасность страны [7,8].

Повышение качества трудовых ресурсов возможно через образовательные программы. Благодаря высокому уровню образования сельский житель может быть профессионально мобилен, универсален и, следовательно, финансово независим. В каждой профессии уже требуются знания цифровых технологий, работа с Big Date. Постепенно ряд профессий будет замещаться роботами: так, оператор машинного доения уйдет в прошлое [9,10], но появится оператор роботизированного доения, вместо бухгалтера появится smart-экономист, который одновременно может выполнять функции по планированию, организации, мотивации и контролю производственно-экономических потоков.

На территории Курской области действуют агрохолдинги, специализирующиеся на производстве как растениеводческой, так и животноводческой продукции. Концентрация сельскохозяйственного производства в крупных сельскохозяйственных предприятиях ведет

к уменьшению потребности в трудовых ресурсах, вследствие внедрения современных технологий, основанных на применении роботизированной техники. Государственная поддержка в скором будущем будет предоставляться «цифровым» предприятиям на основе электронных контрактов [11,12,13], выполнении условий национального проекта «Производительность труда». Одной из первоочередных задач, стоящих на сегодняшний день перед государством стоит обеспечение продовольственной безопасности, под которой понимается способность государства гарантировать удовлетворение потребностей населения страны в уровне продовольствия, достаточном для обеспечения его нормальной жизнедеятельности, а в основе этого находятся реальные и справедливые доходы населения.

Сельскохозяйственный труд постепенно становится разновидностью промышленного, таким образом, городское население может работать на сельхозработах посменно, вахтовым методом. То есть, возникающую потребность в необходимой рабочей силе сельскохозяйственные предприятия могут покрыть путем привлечения городских жителей, так как многие сельские жители становятся участниками маятниковой миграции в московскую агломерацию.

Система социально-трудовых отношений между сельскими работодателями и трудовыми ресурсами должна привести к новой системе обеспечения предприятия рабочей силы с учетом воспроизводства сельского населения, то есть должен быть приоритет в рабочих местах для коренных сельских жителей, повышенная оплаты труда, гарантирующая воспроизводство трудовых ресурсов, способствующая развитию сельской местности [14,15,16,17,18,19,20]

Специфические особенности сельского рынка труда позволяют работодателю предлагать более низкую оплату труда из-за значительного количества незанятой рабочей силы. Взаимоотношения между работодателями и наемными работниками должны строиться в соответствии с действующими нормами законодательства и стратегии развития сельской местности. В настоящее время сельский труженик еще мало зна-

ет о многообразии гибких форм трудовой деятельности, своих правах. То есть дистанционную занятость в сельской местности организовать крайне затруднительно и практически невозможно. Основной причиной активной миграции сельских жителей, и особенно молодежи является отсутствие достаточно количества рабочих мест с достойной заработной платой.

Негативы монополизации экономики служат основанием для разработки smart- процессов с целью контроля, достоверности информации с ориентацией на рост эффективности финансово-хозяйственной деятельности субъекта, объекта через определенный промежуток времени.

Smart-учетно-аналитическая система оплаты необходима для осуществления целей развития системы управления трудовым коллективом современного экономического субъекта – рисунок 1.

В цифровой системе управления сельскохозяйственным предприятием важное значение имеет создание единого информационного пространства и многоуровневой цифровой инфраструктуры– от учета ресурсов – до потребителя, государства, что позволит оптимизировать затраты, исключит фальсификацию продукции, данных, сделает бизнес более прозрачным, создаст инструмент для поддержки соответствующих административных и управленческих решений.

Оплата труда является одним из основных источников доходов работающего населения, который должен обеспечивать достойный уровень жизни работника. Большинство агроинвесторов не проявляют заинтересованности в развитии непродовольственной сферы на селе, хотя это способствует также созданию рациональной системы рабочих мест, снижению социальной напряженности. Согласно Женевской декларации ЮНЕСКО 1987 года, к которой присоединилась и Россия как правопреемница СССР, часовая заработная плата не может быть ниже 3 долларов США. Это значит, что при 40-часовой рабочей неделе и продолжительности месячной нормы труда 1 в среднем 168 часов, месячная заработная плата не может быть ниже 500 долларов США.



Рис. 1. Smart-учетно-аналитическая система оплаты в сельском хозяйстве

То есть это минимальная сумма для воспроизводства одного человека, а семьи из 4 человек – $500 \cdot 4 = 2000$ долларов США. С целью же увеличения численности населения в семье из 5 человек доход должен составлять 2500 долларов США. В России же бедными считаются те, кто имеет среднемесячные доходы ниже прожиточного минимума (на 1 января 2022 г. – 13890 руб.) По оценкам ученых Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, минимальный потребительский бюджет должен быть в 2-3 раза выше прожиточного минимума [3], то есть 27780-41670 руб. на одного человека. Особое внимание заслуживает изучение социальной бедности льготная категория людей (неполные, многодетные семьи).

Понятие бедности не ограничивается рамками материальных условий жизни, а выражается также в плохом состоянии здоровья, отсутствия гарантий занятости, плохом питании, отсутствии личной безопасности. Понятие физических потребностей является определяющим для «абсолютной» бедности, которая иногда именуется также «крайней»

бедностью или «нищетой». Количество, качество и стоимость продуктов питания зависят от выполняемой работы, климатических условий и общественных обычаев, но в сельской местности тяжелее жить. В новой Стратегии безопасности в главе 3 п. 25 предусмотрено, что национальными интересами России и ее стратегическими приоритетами являются: сбережение народа России, развитие человеческого потенциала, повышение качества жизни и благосостояния граждан [4], что безусловно также связано с повышением производительности труда.

Национальный проект «Производительность труда» рассчитан на крупные сельскохозяйственные предприятия с выручкой от 400 млн.руб. границей участия иностранных государств в уставном капитале не выше 50%. В Курской области в данный проект вошли 27 предприятий, в том числе ООО «Агропромкомплектация-Курск». Основным видом деятельности организации является разведение свиней, но также имеются и молочные комплексы (молочный комплекс КРС «Дмитри-

евский»– 12 тыс.голов и 225 рабочих мест и молочный комплекс «Троицкий»– 6 тыс.голов). Характерно то, что организация применяет повременно-премиальную систему оплаты труда, как для администратора, бухгалтера, так и для операторов животноводческого и свиноводческого комплекса, а также подсобного рабочего. Премия составляет 100% оклада. Организация размещает свободные вакансии на интернет-сайтах, где указан уровень заработной платы, требования к кандидату. Для оператора животноводческого комплекса требуется образование 11 классов, а ключевыми навыками выступает дисциплинированность и ответственность, график работы сменный, работу обещают постоянную. Поскольку в животноводстве продукция поступает в течение всего года, оплата труда начисляется с учетом помесечных результатов за количество и качество полученной продукции, а также за продукцию и обслуживание скота.

В ООО «Агропромкомплектация-Курск» запущена программа обучения всех сотрудников комплексов основным аспектам молочного животноводства, и в дальнейшем каждый вновь принятый сотрудник проходит стажировку, а персонал ежегодно аттестовывается на знание технологических протоколов и регламентов. Вся информация с помощью смарт-датчиков поступает в компьютерный зал, где считывается и обрабатывается. Доступность информации о коллегах и об их успехах на внутреннем портале организации, а также возможность пройти обучающие курсы в дистанционном формате способствует автоматизации кадровых вопросов, расчету заработной платы. Весь прогресс в обучении и его влияние на бизнес-показатели можно отследить. Элементы геймификации позволяют вовлекать в онлайн-обучение даже самых неактивных сотрудников. В настоящее время работнику МТФ необходимо уже иметь высокий уровень образования, в связи с автоматизацией технологических процессов, особенностями биоактивов. Уровень оплаты труда такого сотрудника должен быть достойным. Повышение уровня заработной платы возможно на основе материальной заинтересован-

ности работников в увеличении объемов производства. Кадровый же дефицит работников в сельской местности будет стимулировать продажу роботизированных доильных установок, роботизированной техники (будет сокращаться численность персонала, фонд оплаты труда, то есть будут уменьшаться издержки, растет прибыль).

Состояние оплаты труда в сельском хозяйстве необходимо также рассматривать в связи с экономикой региона. Условия оплаты труда на любой ферме (автоматизированной, роботизированной, умной) должны базироваться так, чтобы оплата труда была справедливой. Заработная плата в диапазоне 20-30 тыс. руб. в месяц находится немного выше уровня бедности, что не гарантирует высокого качества жизни сельского населения. Низкая оплата труда не способствует производительности труда, снижает мотивацию.

В зарубежных странах, таких, как Швеция существует равноправная оплата за равный труд. Основой являются среднеотраслевые показатели и отраслевые соглашения. Данный подход приводит к тому, что руководство нерентабельных предприятий должно либо модернизировать производство на предприятие или ликвидировать его. Основное внимание уделяется сокращению разрыва между минимальной и максимальной заработной платы. В коллективный договор включен пункт об опережающих темпах роста заработной платы низкооплачиваемых сотрудников. Кроме того, налоги отчисляются в бюджет так, чтобы после их уплаты соотношение по заработной плате между любыми категориями населения Швеции не превышало 1/3. Пока еще ни в одной стране мира не отмечалось такой незначительной дифференциации заработной платы.

В Германии особое внимание уделяется совмещению профессии и взятию на себя дополнительных обязанностей. Следовательно, в структуре заработной платы главным фактором является ответственность за организацию работы, за ее качество, за функционирование оборудования.

В сельском хозяйстве России установлен предельный уровень соотноше-

ния среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) в кратности 8. Считаем данную кратность завышенной. Считаем, что минимальная заработная плата в сельском хозяйстве должна составлять минимум 5 МРОТ (родители+3 детей), то есть $13890 \times 5 = 69450$ руб., с вилок 1,3 для руководителей и специалистов, что будет соответствовать понятию «справедливая оплата труда».

Для повышения уровня жизни сельских жителей необходимо решать следующие задачи:

- произвести мотивацию сельскохозяйственного труда через протекционистскую, кредитную, налоговую политику (установление минимальной заработной платы на селе);
- открытость данных агрохолдингов по кадровой политике (уровень заработной платы, текучесть персонала, социальные гарантии);
- бесплатное обучение для всех сельских жителей ТОП–специальностям по программам СПО, в том числе на базе агровузов;
- проводить смарт-мониторинг средней оплаты труда с привязкой к географическим, уровню образования, наименованию профессии СНИЛСу.
- автоматизированный контроль средней заработной платы на селе с помощью АИС «Налог-3».

Выводы

Частная собственность на средства производства предопределяет свои концепции и принципы распределительных отношений, что подчеркивает необходимость пересмотра всех условий организации заработной платы.

В целях принятия объективных оптимальных решений, направленных на обеспечение достойной оплаты труда тру-

женников сельского хозяйства, требуется мониторинг. Смарт–учет позволит вести наблюдение за размером номинальной начисленной и реальной средней заработной платой, отслеживать размеры, сроки выплаты начисленной заработной платы, соответствии установленному значению. В настоящее время сельскохозяйственные организации совершенно перестали заниматься планированием достойной, справедливой заработной платы.

СМАРТ–учет раскроет данные о неравенстве в оплате труда всех наемных работников, определению уровня бедности населения. Качественной статистики бедности как раз и будет способствовать смарт-учет.

Главным критерием цивилизованного государства является поддержание приемлемого для данной страны уровня жизни тех групп населения, которые не могут удовлетворить свои минимальные потребности. Стоимость жизни работника и его семьи – это сумма расходов на жизнь, обеспечивающих определенный уровень потребления в тот или иной период времени. Поэтому необходимо добиваться того, чтобы цена труда находилась на уровне выше стоимости жизни, иначе большая часть населения, особенно сельского окажется за чертой бедности. Территориальный фактор должен также быть учтен в государственной политике формирования денежных доходов населения и уровня заработной платы.

Специфика сельского хозяйства такова, что работник должен выполнять любую работу. Следовательно, должна быть гарантирована достойная оплата, независимо от того, какую работу выполняет. Особую тревогу вызывает появление такой категории, как «работающие бедные». В настоящее время заработная плата в сельском хозяйстве не только не выполняет воспроизводственную функцию, но и не может гарантировать текущее потребление на достойном уровне и реализацию человеческого потенциала.

В сложившихся экономических условиях роль базовой заработной платы для работников существенно возрастает, так как она является гарантированным доходом, через который реализуется

потребность человека в безопасности. В момент кризиса руководство многих компаний добровольно снижает свои заработные платы, возникает вопрос о перераспределении доходов, повышении налогообложения для богатых слоев населения, так как это уже вопрос национальной безопасности.

Серьезные территориальные, отраслевые, профессионально-квалификационные и социально-демографические диспропорции в ближайшее время пока не удастся решить, так как средняя заработная плата не способствует простому воспроизводству ячейки общества и нет соответствующих объективных данных.

Библиографический список

1. Югов Е.А. Миграционные процессы в сельской местности и их влияние на состояние трудовых ресурсов // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2021 № 3. С. 81-93.
2. Сельское хозяйство Курской области (2016-2020). 2021: Статистический сборник/ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. Курск, 2021. 184 с.
3. Федченко А.А. Концептуальные основы достойной заработной платы // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. 2013. № 1. С. 119-125.
4. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: www.consultant.ru (дата обращения: 04.03.2022).
5. Ворожейкина Т.М. Методология разработки стратегии развития товаропроводящей инфраструктуры // Экономика и предпринимательство. 2013. № 12-4. С. 96-98.
6. Ворожейкина Т.М. Проблемы развития низкоконсолидированных отраслей (на примере сельского хозяйства). М.: МГАУ, 2010. 196 с.
7. Бобовникова Т.Ю. Оценка стоимости сельскохозяйственной организации // Закономерности и тенденции развития оценки, управления, учета и нормативно-правового обеспечения финансовой системы России: сборник статей. М.: ООО «Мегаполис», 2017. С. 98-103.
8. Бобовникова Т.Ю. Продовольственная проблема Курской области // Актуальные вопросы инновационного развития агропромышленного комплекса (материалы Международной научно-практической конференции, 28-29 января 2016 г., г. Курск, ч.3). Курск: Изд-во Курск. гос. с.-х. ак., 2016. С. 295-300.
9. Сергеева Н.В. Повышение экономической эффективности молочного скотоводства путем технического перевооружения молочных ферм (на примере хозяйств Брянской области): Монография. М.: ООО «Мегаполис», 2018. С. 71-76.
10. Сергеева Н.В. К вопросу повышения эффективности молочного животноводства // Международный технико-экономический журнал 2015. № 5. С. 49-55.
11. Ахметов Р.Г., Коваленко Н.Я., Моисеева О.А., Романов А.Н., Петранева Г.А., Агирбов Ю.И., Семенов В.С., Чутчева Ю.В., Ибиев Г.З., Мухаметзянов Р.Р. Экономика сельского хозяйства: учебник для среднего профессионального образования. М.: Издательство Юрайт, 2019. 406 с.
12. Тарасова Т. Ф., Кучерявенко С.А., Быканова Н.И., Матвейчук Л.Н. Исследование экономической конъюнктуры макрорегиона (на примере Центрального федерального округа Российской Федерации) // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2016. № 4 (60). С. 123-135.
13. Ваганова О.В., Соловьева Н.Е., Кулик А.М., Коряков Д.П. Тенденции развития АПК Белгородского региона в цифровом пространстве // Экономика устойчивого развития. 2019. № 4 (40). С. 42-46.
14. Кеворкова Ж.А., Савин А.А. Судебно-бухгалтерская экспертиза. Учебное пособие. М.: Вузовский учебник, 2005.
15. Гиляровская Л.Т., Кеворкова Ж.А. Аудит финансовых результатов. Методология и методика. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 1997.
16. Суглобов А.Е. Использование результатов экономического анализа для выявления перспектив развития социальной инфраструктуры сельских регионов // Экономический анализ: теория и практика. 2006. № 12. С. 32-35.

17. Рогуленко Т.М. Контроллинг как инструмент корпоративного управления // Вестник университета. 2018. № 9. С. 35-41. DOI: 10.26425/1816-4277-2018-9-35-41.
18. Рогуленко Т.М. Цифровая экономика – драйвер развития бухгалтерского учета, аудита, контроля: монография / под ред. М.: Русайнс, 2020. 228 с.
19. Воронова Е.Ю. Цифровизация и новые возможности обучения бухгалтерскому учету. Аудитор. 2020. Т. 6. № 4. С. 44-49.
20. Бодяко А.В. Развитие методологии учетно-контрольных процессов в условиях цифровой экономики // Управление. 2020. № 1. С. 47–56.