

## АГРАРНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 631.158:658.32(44)

### ОПЛАТА ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ: ИЗ ОПЫТА ФРАНЦИИ

В. О. ЛЁВКИНА

РНУП «Институт системных исследований в АПК Национальной академии наук Беларуси»,  
г. Минск, Республика Беларусь, 220108, e-mail: roz-l21@mail.ru

(Поступила в редакцию 04.01.2021)

*В статье рассмотрены теоретические основы формирования цены рабочей силы в сельском хозяйстве Франции, методические аспекты и практические элементы механизма мотивации труда работников. Выявлено, что в аграрной отрасли уровень оплаты труда устанавливается не только на основе договоренности между работником и работодателем с учетом личностных факторов трудовой деятельности работника (возраста, уровня квалификации, трудового стажа, степени лояльности работника по отношению к работодателю, объема трудовых функций, затрат рабочего времени), но и норм трудового законодательства Франции (размера минимальной заработной платы как социального гаранта государства, условий обязательной оплаты сверхурочных часов работы, натуральной оплаты труда), отраслевых коллективных соглашений (минимальные «пороги» размера оплаты труда с учетом уровня образования). В ходе исследования установлено, что регулирование механизма мотивации труда через размер минимальной заработной платы позволяет стимулировать работодателей привлекать в аграрный сектор молодых работников, не имеющих опыта профессиональной работы, и тем самым снижать социальную напряженность на рынке труда. Акцентировано внимание на том, что качественные характеристики французских специалистов, привлекаемых в отрасль, играют важную роль в формировании качества производимой сельскохозяйственной продукции – главного фактора конкурентоспособности аграрного производителя на рынке сбыта. На основе проведенного анализа мотивационного механизма в аграрном секторе Франции сделан вывод о том, индивидуализация заработной платы является важным его элементом, позволяющим нивелировать уравнилельный принцип формирования оплаты труда работников с одинаковыми трудовыми функциями. В заключение подчеркнута возрастающая роль общественного мнения в совершенствовании условий труда социально уязвимых групп работников, в частности в сельском хозяйстве.*

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, механизм, оплата труда, мотивация труда, цена рабочей силы, минимальная заработная плата, уровень образования, профессиональный стаж.

*The article discusses the theoretical foundations of the formation of price of labor in agriculture in France, methodological aspects and practical elements of the mechanism of motivating workers. It was revealed that in agricultural sector, the level of remuneration is established not only on the basis of an agreement between the employee and the employer, taking into account the personal factors of the employee's labor activity (age, skill level, length of service, the degree of employee loyalty to the employer, the volume of labor functions, the cost of working time), but also the norms of French labor legislation (the size of minimum wage as a social guarantor of the state, the conditions for compulsory payment of overtime work, wages in kind), sectoral collective agreements (minimum "thresholds" for the amount of wages, taking into account the level of education). The study found that regulation of the mechanism of labor motivation through the size of minimum wage allows employers to attract young workers who have no professional work experience to agricultural sector, and thereby reduce social tension in labor market. Attention is focused on the fact that the qualitative characteristics of French specialists involved in the industry play an important role in shaping the quality of agricultural products - the main factor in the competitiveness of an agricultural producer in the sales market. Based on the analysis of motivational mechanism in the agricultural sector in France, it was concluded that the individualization of wages is an important element of it, which makes it possible to reduce the leveling principle of the formation of wages for workers with the same labor functions. In conclusion, the growing role of public opinion in improving the working conditions of socially vulnerable groups of workers, in particular in agriculture, was emphasized.*

**Key words:** agriculture, mechanism, wages, labor motivation, labor costs, minimum wages, education level, professional experience.

#### Введение

Исследования показывают, что эффективная система мотивации труда работников должна быть динамичной. Такой подход предполагает периодическое внесение обоснованных изменений в условия оплаты труда, социальной защиты работников, режима труда и отдыха, безопасности трудовой деятельности. Мотивационный механизм должен основываться на комплексном учете количественных и качественных параметров, характеризующих результаты труда работников. С этой точки зрения исследование зарубежного опыта мотивации и стимулирования труда работников в аграрной сфере в качестве базы сравнения носит актуальный характер.

## Основная часть

Организация труда работников и форма их занятости всегда тесно связаны с системой мотивации труда. Поскольку аграрная сфера имеет специфический характер в связи с использованием в производстве природных ресурсов, влиянием биологических процессов на результаты труда и продолжительность трудовых смен, вопросы разработки эффективного мотивационного механизма для сельскохозяйственных работников до сих пор актуальны не только для Беларуси, но и других развитых стран.

Рассмотрим основные элементы механизма мотивации труда в сельском хозяйстве на примере Франции.

Фундамент данного механизма составляет, в первую очередь, вознаграждение за труд в денежной и материальной форме. Следует отметить, что формирование уровня оплаты труда сельскохозяйственных наемных работников осуществляется в соответствии с принципами продолжающейся в стране либерализации трудового законодательства и рынка труда. Размер заработной платы устанавливается на договорной основе между работодателем и работником, прописывается в трудовом контракте, юридическая сила и приоритетность которого в последние годы усиливается.

Затраты, которые несет работодатель при покупке рабочей силы, включают в себя следующие три элемента (рис. 1).

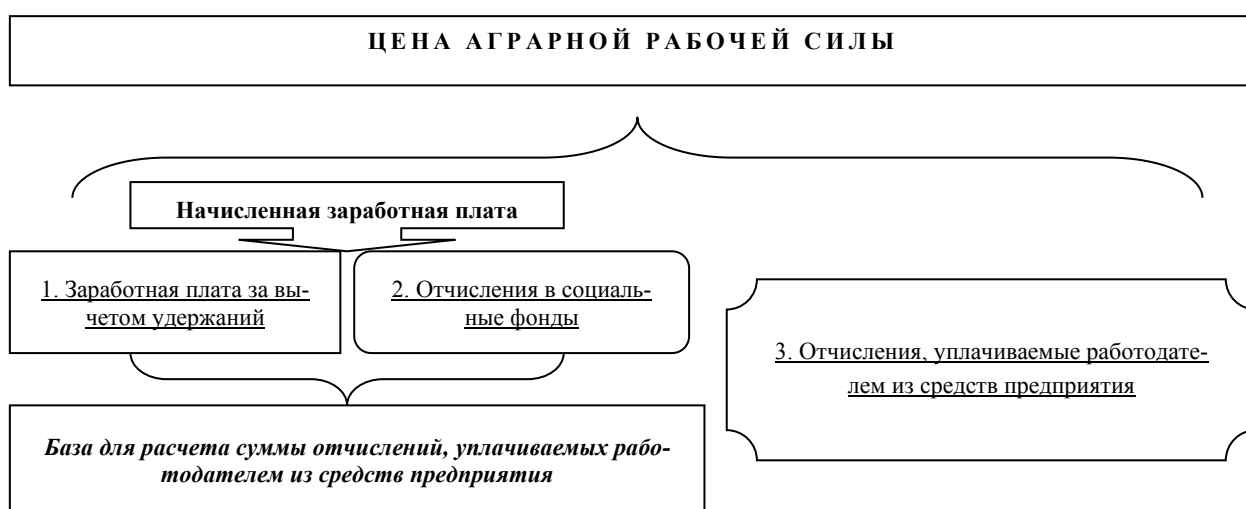


Рис. 1. Элементы цены рабочей силы на рынке аграрного труда Франции

Заработная плата за вычетом удержаний и сумма отчислений в социальные фонды представляют собой базу для расчета отчислений, уплачиваемых за счет средств предприятия. В совокупности все эти затраты составляют цену аграрной рабочей силы для работодателя.

Однако, несмотря на то, что контрактная цена рабочей силы формируется на основе договоренности между работником и работодателем, существует ряд ограничений, которые должны учитываться при ее установлении.

Во-первых, нормы трудового законодательства. Во Франции, как и во многих странах, установлена минимальная часовая заработная плата (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance – SMIC*), которая пересматривается ежегодно 1 января. Данная норма обязательна для применения во всех отраслях экономики. Она выступает социальным гарантом от государства и направлена на оказание защиты работникам в трудовой сфере, особенно молодежи.

Использование на практике минимальной часовой заработной платы осуществляется в рамках некоторых условий. Так, вовлечение в трудовую деятельность молодежи, которая впервые выходит на рынок труда, сопровождается установлением пониженного уровня минимальной часовой заработной платы. Такой подход направлен против дискриминации молодых работников, которая возникает по причине отсутствия у них опыта работы, в связи с чем наниматель не заинтересован привлекать таких специалистов на предприятие. В данном случае пониженная минимальная часовая заработная плата выполняет роль стимула для работодателя, содействует ослаблению входных барьеров для молодежи на рынок труда [3, 4].

Следует добавить, что размер минимальной часовой заработной платы устанавливается не только с учетом возраста работника, но и его трудового стажа в дальнейшем (табл. 1).

Исследования показывают, что в 2020 г. правительством Франции данная норма была скорректирована. В настоящее время размер минимальной часовой заработной платы для несовершеннолетних работников в возрасте 16 лет должен составлять не менее 80 % и для работников в возрасте 17–18 лет не менее 90 % от установленной минимальной часовой заработной платы при условии, что их стаж работы составляет до 6 месяцев. Если же стаж работы превышает 6 месяцев, то рекомендуется устанавливать данный показатель на уровне 100 %.

Трудовой стаж выступает существенным элементом механизма мотивации труда работников. В практике французских аграрных предприятий существует традиция устанавливать денежное поощрение (премию) для работников, заключивших контракт с нанимателем на протяжении нескольких лет. Особенно такая практика наблюдается в отношении сезонных рабочих, что позволяет работодателю формировать достаточно устойчивый кадровый состав, своевременно планировать расходы на персонал, обеспечивать бесперебойность сезонных работ.

Таблица 1. Размер установленной государством минимальной заработной платы работника с учетом его возраста и стажа работы (на 01.01.2019 г.)

Возраст начинающего работника, лет	Заработная плата			Натуральная оплата труда	
	Минимальная часовая заработная плата, установленная государством, на 01.01.2019 г. = <b>10,03 евро</b>	Стаж работы, год			
		1-й	2-й	3-й	
<b>16–17</b>	% от минимальной часовой заработной платы	27,0	39,0	55,0	<p>Базовая величина для расчета натуральной оплаты труда, установленная государством, на 01.01.2019 г. = <b>3,0 евро</b></p> <p><u>Удержания из заработной платы:</u> не более 75 % от всех удержаний из аналогичной заработной платы взрослого работника</p> <p><u>Стоимость питания:</u> 1 прием пищи – не ниже 2,25 евро; в день – не ниже 5,63 евро (3-разовое питание)</p> <p><u>Стоимость жилья:</u> не ниже 0,60 евро в день</p> <p>Натуральная оплата труда может составлять максимум <u>75 %</u> от заработной платы работника</p>
	Минимальная часовая оплата, евро	2,71	3,91	5,52	
	Минимальная месячная заработная плата, евро	411,02	593,03	837,22	
<b>18–20</b>	% от минимальной часовой заработной платы	43,0	51,0	67,0	
	Минимальная часовая оплата, евро	4,11	4,91	6,52	
	Минимальная месячная заработная плата, евро	623,04	744,70	988,89	
<b>21–25</b>	% от минимальной часовой заработной платы	53,0	61,0	78,0	
	Минимальная часовая оплата, евро	5,32	6,12	7,82	
	Минимальная месячная заработная плата, евро	806,88	928,22	1186,06	
<b>26 и более</b>	% от минимальной часовой заработной платы	100			
	Минимальная часовая оплата, евро	10,03			
	Минимальная месячная заработная плата, евро	1521,25			

Примечание: Таблица составлена по данным источника [5].

Вторым существенным ограничением установления размера заработной платы выступают различного рода отраслевые коллективные соглашения. В них, как правило, оговариваются «пороги» размера оплаты труда работников с учетом степени их профессиональной подготовки (оценивается уровень и ступень квалификации работника) (табл. 2).

Работники рассматриваются в рамках трех групп с детализацией критериев оценки уровня их профессионализма:

- кадры массовых профессий;
- техники и руководители низового звена;
- руководители среднего и высшего звена, специалисты.

Особенно тщательно подлежит оценке уровень рабочих кадров как непосредственных производителей сельскохозяйственной и переработанной продукции, поскольку уровень их квалификации определяет в конечном итоге ее качество – критерий, в соответствии с которым французский аграрный производитель претендует на ту или иную нишу на рынке сбыта, уровень цены, статус, покупательский сегмент, бренд. Другими словами, именно качество производимой продукции определяет уровень эффективности деятельности французского фермера. В этой связи он максимально заинтересован в стимулировании наемного персонала на производство продукции с высоким качеством. Количественные (валовые) показатели играют в производстве сельскохозяйственной и переработанной

продукции меньшую роль, так как сбыт высококачественной продукции даже в небольших объемах обеспечивается высокой ценой на рынке.

Таким образом, с целью привлечения высококвалифицированных работников и усиления мотивации их труда в основу мотивационного механизма положен принцип индивидуализации уровня оплаты труда на основе таких факторов, как возраст, профессиональный стаж, уровень образования работника, степень его лояльности по отношению к одному и тому же работодателю. Это позволяет нивелировать уравнительный принцип формирования размера заработной платы у работников, выполняющих приблизительно одинаковые трудовые функции, что можно наблюдать на отечественных аграрных предприятиях, где учет трудового стажа и уровня квалификации кадров массовых профессий (особенно занятых на сезонных или подсобных работах) осуществляется иногда формально.

Таблица 2. Классификация категорий работников и уровня оплаты труда в сельскохозяйственных организациях, фермерских хозяйствах, аграрных кооперативах Франции (на 01.01.2019 г. и 01.05.2020 г.)

Категория работников и степень профессиональной подготовки	Часовая оплата, евро		Заработная плата в месяц (при 35-часовой рабочей неделе, 151,67 часов в месяц), евро	
	01.01.2019 г.	01.05.2020 г.	01.01.2019 г.	01.05.2020 г.
<b>Кадры массовых профессий</b>				
Уровень 1 – ступень 1	10,03	10,15	1521,25	1539,45
Уровень 2 – ступень 1	10,11	10,41	1533,38	1578,88
Уровень 2 – ступень 2	10,23	10,54	1551,58	1598,60
Уровень 3 – ступень 1	10,36	10,70	1571,30	1622,87
Уровень 3 – ступень 2	10,46	10,81	1586,47	1639,55
Уровень 4 – ступень 1	10,61	11,0	1609,22	1674,44
Уровень 4 – ступень 2	11,00	11,44	1668,37	1735,10
<b>Технические работники, мастера, бригадиры и другие руководители низового звена</b>				
<i>Технические работники</i> Уровень 1 – ступень 1	11,21	11,72	1700,22	1777,57
<i>Технические работники</i> Уровень 1 – ступень 2	11,54	12,06	1750,27	1829,14
<i>Руководители низового звена</i> Уровень 1 – ступень 2				
<i>Технические работники</i> Уровень 2	11,86	12,40	1798,81	1880,71
<i>Руководители низового звена</i> Уровень 2				
<b>Руководители среднего и высшего звена, высококвалифицированные специалисты</b>				
Уровень 1	14,56	15,67	2208,32	2376,67
Уровень 2	16,71	17,99	2534,41	2728,54
<b>Оплата дополнительно отработанного времени (на 01.05.2020 г.)</b>				
36–39-й часы в неделю	Премияльные (как надбавка к заработной плате либо в форме оплачиваемого отдыха)			25 %
40–43-й часы в неделю	Надбавка к заработной плате			25 %
44-й и более часов в неделю	Надбавка к заработной плате			50 %
<b>Натуральная оплата труда (оплата питания, жилья) (на 01.05.2020 г.)</b>				
Завтрак / обед / ужин, евро в день	1,5 / 3,0 / 3,0		<b>Итого = 7,50</b>	
Жилье (одна комната / половина), евро в месяц	24		12	

Примечание: 1 – Таблица составлена по данным источника [5]; 2 – Уровень и ступень характеризуют по возрастанию степень квалификации. Например, работник, классифицированный по уровню 1 – ступени 1, имеет только школьное образование, у него отсутствует практический опыт работы. Работник, классифицированный по уровню 2 – ступени 1, имеет школьное образование и практический опыт работы, прошел обучение на рабочем месте.

Следует отметить также, что французское трудовое законодательство достаточно жестко регламентирует оплату сверхурочных часов. В стране установлена 35-часовая рабочая неделя. Однако по согласованию с работником наниматель может его привлекать к сверхурочной работе с обязательной оплатой. При этом сверхурочная работа не должна превышать 40 часов в квартал [1, 2, 3].

Третьим ограничением в отношении устанавливаемого размера заработной платы являются условия индивидуального трудового контракта работника. Во Франции наиболее распространены два вида контрактов:

– срочный трудовой контракт (contrat de travail à durée déterminée – CDD). Такой контракт заключается чаще всего с сезонными работниками. Минимальный срок заключения такого контракта обычно составляет 1 месяц, практикуется в период сезонных работ, чаще всего при сборе винограда;

– бессрочный трудовой контракт (contrat de travail à durée indéterminée – CDI). Практикуется в отношении постоянного кадрового состава, высококвалифицированных специалистов. Такой контракт играет роль мощного стимула при формировании лояльности работников предприятия.

Исследования свидетельствуют, что условия, оговариваемые в срочных трудовых контрактах работников, в последние годы существенно совершенствуются. Это связано в первую очередь с давлением общественного мнения, направленного против прекаризации труда, в особенности сельскохозяйственного, где сезонные работники представляют собой группу социально уязвимых. Данная тенденция уже обусловила улучшение ряда условий труда наемного работника, например, в части натуральной оплаты труда (питания и жилья), предоставления возможности повышения уровня квалификации.

Таким образом, основу мотивационного механизма работников в аграрной сфере составляют личностные факторы трудовой деятельности работника, нормы трудового законодательства, отраслевых коллективных соглашений, условия индивидуальных трудовых контрактов.

### **Заключение**

Механизм мотивации и стимулирования труда работников в аграрной сфере Франции формируется на основе норм трудового законодательства, отраслевых коллективных соглашений, условий индивидуальных трудовых контрактов.

Существенным элементом данного механизма является оплата труда в денежном и натуральном выражении, уровень которой формируется в соответствии со степенью профессиональной подготовки работника, продолжительностью его режима труда и отдыха, трудового стажа, трудовых отношений с работодателем.

### *ЛИТЕРАТУРА*

1. Determiner la remuneration de votre salarié [Ressource électronique] // Gestion de l'exploitation. – Mode d'accès: <https://meurthe-et-moselle.chambre-agriculture.fr/gestion-de-l'exploitation/emploi/determiner-la-remuneration-de-votre-salarie>. – Date d'accès: 01.05.2020.

2. Eleveurs: combien payez vous vos salariés agricoles? [Ressource électronique] // Economie social. – Mode d'accès: <http://www.web-agri.fr/actualite-agricole/economie-social/article/eleveurs-combien-payez-vous-vos-salaries-agricoles-1142-144636.html>. – Date d'accès: 21.05.2020.

3. La réglementation du travail agricole saisonnier [Ressource électronique] // Groupement-gea. – Mode d'accès: <https://www.groupement-gea.com/2019/03/11/la-reglementation-du-travail-agricole-saisonnier-ce-qu'il-faut-savoir>. – Date d'accès: 11.05.2020.

4. Salaire paie et travail [Ressource électronique] // Salaire. – Mode d'accès: <https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html>. – Date d'accès: 15.05.2020.

5. Salaires agricoles 2020 [Ressource électronique] // Gers.chambre-agriculture. – Mode d'accès: <https://gers.chambre-agriculture.fr/gerer-son-exploitation/main-doeuvre/salaires-agricoles-2020>. – Date d'accès: 26.05.2020.