

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.4.34>

CECHY ZASTOSOWANIA TARYFOWEGO SYSTEMU WYNAGRODZEŃ W ROLNICTWIE

Sergii Kozachenko

*aspirant Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych
Kijowskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-2847-0595

e-mail: kozaaachenkos2@ukr.net

Adnotacja. W artykule autor podkreśla podstawowe metodyczne podejścia do opracowywania skutecznych form i systemów wynagrodzeń na zbiorach upraw zbożowych. Systematycznie i konsekwentnie określono procedurę organizacji pracy na żniwach, ustalania stawek akordowych i tworzenia skutecznej struktury płac. Opracowano siatkę taryfową dla poszczególnych kategorii pracowników przedsiębiorstw rolniczych, podano przykład obliczania stawek akordowych i dodatkowego wynagrodzenia za pracę przy zbiorach zbóż. Należy zauważyć, że obecnie na Ukrainie w przedsiębiorstwach rynkowego sektora rolnego gospodarki obowiązują własne, przyjęte dla tego przedsiębiorstwa warunki płatności taryfowych, które są określone (w części ich bezwzględnej wielkości) przez możliwości ekonomiczne odpowiednich przedsiębiorstw i stopień stabilności wyników ich działalności gospodarczej.

Słowa kluczowe: system taryfowy, wynagrodzenie, sytuacja finansowa, rolnictwo, płace, sektor rolny.

PECULIARITIES OF APPLICATION OF THE TARIFF SYSTEM OF PAYMENT IN LABOR AGRICULTURE

Sergii Kozachenko

*Postgraduate Student at the Department of Labor Law and Social Security Rights
Taras Shevchenko National University of Kyiv (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0002-2847-0595

e-mail: kozaaachenkos2@ukr.net

Abstract. In the article the author highlights the main methodological approaches to the development of effective forms and systems of remuneration for harvesting cereals. The order of organization of labor at harvest, establishment of piece rates and formation of effective salary structure is systematically and consistently stated. The tariff grid for separate categories of workers of the agricultural enterprises is developed, the example of calculation of piece rates and additional payment of work on harvesting of grain crops is resulted. It is noted that currently in Ukraine the enterprises of the market agricultural sector of the economy have their own, accepted for this company tariff terms of payment, which are determined (in terms of their absolute size) by the economic capabilities of the enterprises and the degree of stability of their economic activity.

Key words: tariff system, wages, financial situation, agriculture, wages, agricultural sector.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Сергій Козаченко

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)*

ORCID ID: 0000-0002-2847-0595

e-mail: kozaaachenkos2@ukr.net

Анотація. У статті автором висвітлені основні методичні підходи до розроблення ефективних форм і систем оплати праці на збиранні зернових культур урожаю. Системно та послідовно викладено порядок організації праці на жнивах, встановлення відрядних розцінок та формування ефективної структури заробітної плати. Розроблена тарифна сітка для окремих категорій робітників сільськогосподарських підприємств, наведений приклад розрахунку відрядних розцінок та додаткової оплати праці на збиранні урожаю зернових культур. Зазначається, що в даний час в Україні на підприємствах ринкового сільськогосподарського сектора економіки діють свої, прийняті для даного підприємства тарифні умови оплати, які визначаються (в частині їх абсолютних розмірів) економічними можливостями відповідних підприємств і ступенем стабільності результатів їхньої господарської діяльності.

Ключові слова: тарифна система, оплата праці, фінансове становище, сільське господарство, заробітна плата, сільськогосподарський сектор.

Вступ. Проблема регулювання оплати праці є вкрай важливою складовою частиною ефективного розвитку економіки України. Адже саме заробітна плата переважно формує доходи населення, а отже, є вагомим компонентом платоспроможного попиту, і, як наслідок, – у кінцевому результаті джерелом доходу і прибутку підприємств. Проте на даний момент можна стверджувати, що оплата праці не виконує своєї стимулюючої функції, оскільки її розмір мало пов'язаний із продуктивністю праці й мало залежить від результатів діяльності підприємства та його фінансового становища. Для виконання заробітною платою стимулюючої функції необхідно встановити чіткий зв'язок між її рівнем і кваліфікацією робітника, продуктивністю його праці, складністю та відповідальністю виконуваної роботи. Саме ця потреба визначає актуальність теми дослідження.

Проблема застосування тарифної системи оплати праці в сільському господарстві досліджувалася такими вченими: Бучеловською О.М., Вітвицькою В.В., Матійчуком І.М., Метельською З.М., Гадзевич О.І., Гордеюк А.О., Спесівцевим А.Л. Саме ними були розроблені нові методи й механізми для встановлення об'єктивної та ефективної тарифікації, проте дана проблема потребує подальшого дослідження.

Основна частина. Метою дослідження є уніфікація тарифної системи та методичних підходів до присвоєння тарифних розрядів тарифікаційних робіт під час застосування тарифної системи оплати праці в сільському господарстві.

Матеріал і методи досліджень. У даній статті використані загальнонаукові методи дослідження.

Результати та їх обговорення. Перш за все доцільним є зазначити, що Міжнародна організація праці ще в 1949 р прийняла конвенцію (№ 95) «Про охорону заробітної плати» (International Labor Organization, 1949) та рекомендацію (№ 85) «Про охорону заробітної плати» (International Labor Organization, 1949). Дані акти визначають заробітну плату незалежно від назви і методу обчислення, як будь-яку винагороду або будь-який заробіток, що обчислюються в грошах і встановлюється угодою або національним законодавством, які в силу письмового або усного договору про наймання підприємцем сплачує працівникові за працю, який або виконаний, або повинен бути виконаний, або за послуги, які або надані, або мають бути надані. Положення КЗпП також передбачають визначення заробітну плату як винагороду за працю.

Таким чином, термін «заробітна плата» відноситься до грошової винагороди, що виплачується організацією працівникові за виконану роботу або за одиницю часу роботи. Вона спрямована на винагороду персоналу за виконану роботу (реалізовані послуги) і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці. Організація не може набрати й утримати робочу силу, якщо вона не виплачує винагороду за конкурентноздатними ставками і не має шкали оплати, що стимулює людей до роботи в даному місці. Для виконання своїх функцій заробітна плата в будь-якій організації в тому числі й на сільськогосподарському підприємстві повинна бути правильно організована.

Тарифна система є головним інструментом диференціації оплати праці. Вона включає сукупність нормативів, таких як: тарифні ставки та схеми посадових окладів, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційні довідники, коефіцієнти і різного роду надбавки і доплати тарифного характеру, які призначені для використання під час встановлення ставок і окладів працівникам і під час визначення розмірів їх винагороди за виконану роботу. Виходячи з викладеного, дефініція заробітної плати буде такою: тарифна система являє собою сукупність методів диференціації факторів якості праці та формування адекватного рівня матеріальної винагороди. В умовах ринкових відносин підприємства можуть вводити самостійно ту чи іншу систему тарифікації праці.

Тарифна система оплати праці постійно вдосконалювалася. На всіх історичних етапах розвитку країни тарифна система відіграла значну і навіть основну роль в організації оплати праці.

Уперше тарифна сітка була введена в грудні 1917 р. для робітників залізничного транспорту. У відновний період зруйнованого війною народного господарства первинним завданням радянської влади було забезпечення безперебійного функціонування залізниць, що зумовлювало встановлення певних гарантій в оплаті праці залізничників. Через півроку, у липні 1918 р, була затверджена тарифна сітка для оплати праці робітників і службовців радянських установ найбільших промислових і адміністративних центрів країни. З урахуванням відповідальності і обсягу виконуваної роботи, складності праці, кваліфікації і виробничого досвіду всі робітники і службовці, зайняті в радянських установах, були розподілені на чотири групи. Діапазон тарифної сітки був прийнятий рівним 1: 2,3. Після апробації тарифна сітка була поширена на працівників всіх радянських установ країни.

У січні 1919 р. була намічена широка система заходів із наведення порядку в оплаті праці працівників країни, головним з яких була ліквідація безлічі місцевих тарифів, встановлених колективними договорами, а також розроблення і впровадження єдиної тарифної системи.

Так, профспілка металістів розробила тарифну сітку з 35 розрядами. Співвідношення крайніх розрядів було встановлено 1:5, тобто працівник, тарифікований за останнім, 35-м розрядом, заробляв в 5 разів більше, ніж працівник першого розряду. За першим 14 тарифних розрядів тарифікувалися і оплачувалися робочі, а за іншим, починаючи з 15 до 35 включно, – службовці, ІПП і адміністративно-управлінський персонал. Ця тарифна сітка була покладена в основу оплати праці працівників усіх галузей народного господарства.

У 1921 Рада Народних Комісарів прийняла декрет «Про врегулювання оплати праці робітників», а пізніше – декрет «Основні положення по тарифному питанню». У кінці 1921 р. була розроблена і в 1922 р. впроваджена нова єдина 17-розрядна тарифна сітка для оплати праці робітників і службовців, зайнятих у різних галузях народного господарства. Її діапазон значно розширювався, він становив 1: 8 (Spesivtsev, 2011).

У період другої тарифної реформи (1921–1922 рр.) було намічено розробити і впровадити тарифно-кваліфікаційні довідники.

Рішення завдання соціалістичної індустріалізації країни зажадало деякої перебудови чинної тарифної системи. У період індустріалізації необхідно було матеріально зацікавити робітника працювати на підприємствах важкої промисловості. Це стало початком третьої тарифної реформи. Діапазон нової тарифної сітки дорівнював 1: 3,6.

На III етапі перегляду тарифної системи була введена різниця в тарифних ставках робітників-відрядників і почасових робітників.

У 1938–1941 рр. проводилась певна робота з підготовки IV етапу впорядкування організації оплати праці. У 1938 РНК СРСР прийняв постанову про порядок введення нових тарифно-кваліфікаційних довідників.

Протягом 20 років діяла тарифна система, розроблена в 1931–1936 рр. Зрозуміло, вона багато в чому застаріла, в результаті чого в організації оплати праці з'явилися недоліки. Велику плутанину в оплату праці вносило застосування безлічі тарифних сіток і ставок. Тільки на підприємствах машинобудування діяли 971 тарифна ставка і 845 тарифних сіток, а в цілому у промисловості – приблизно 1900 тарифних сіток. Окремі тарифні сітки не стимулювали робочих до підвищення кваліфікації, тому що розрив між розрядами (починаючи з 6-го) становив 4-6%. Система оплати не стимулювала також роботу у важких умовах праці. Заробітна плата робітників (з урахуванням хлібних надбавок), зайнятих на гарячих і важких роботах і на роботах зі шкідливими умовами праці, мало відрізнялася від рівня середньої заробітної плати робітників, що виконують роботу в нормальних умовах.

Застосовувані тарифно-кваліфікаційні довідники не відображали зрушень у техніці і технології виробництва, не враховували зростаючого культурно-технічного рівня робітників, виникнення нових професій (Sorochenko, Grunina, 2019).

Значно скоротилася кількість нормативних документів тарифної системи. Так, число застосовуваних тарифних сіток скоротилося з 1900 до 12, кількість тарифних ставок зменшилася з декількох тисяч до 50.

Із метою впорядкування оплати праці керівних, інженерно-технічних працівників і службовців були розроблені і впроваджені єдині системи посадових окладів для кожної галузі; показники для віднесення підприємств до груп за оплатою праці керівних і інженерно-технічних працівників, на основі яких підприємства групувалися з урахуванням обсягу, типу і складності виробництва, чисельності робітників і досягнутої продуктивності праці.

Таким чином, тарифна реформа 1956–1964 рр. дозволила:

1) по-перше, запровадити більш високі тарифні ставки, в результаті чого значно зросла питома вага тарифу в заробітній платі;

2) по-друге, скоротити різницю між нижчими і вищими тарифними розрядами тарифних сіток, що дозволило скоротити розрив в оплаті праці кваліфікованих і менш кваліфікованих робітників;

3) по-третє, забезпечити більш високу оплату важкої, складної і відповідальної праці;

4) по-четверте, ліквідувати безліч тарифних сіток, ставок і схем посадових окладів;

5) по-п'яте, навести порядок в нормуванні праці, застосуванні форм і систем заробітної плати.

У даний час в Україні на підприємствах ринкового сільськогосподарського сектора економіки діють свої, прийняті для даного підприємства тарифні умови оплати, які визначаються (в частині їх абсолютних розмірів) економічними можливостями відповідних підприємств і ступенем стабільності результатів їхньої господарської діяльності. Із позицій відносних відмінностей у тарифних умовах оплати чинні на підприємствах тарифні системи являють собою відредаговану систему диференціації, встановлену в централізованому порядку ще в 1986 р.

За чинним Українським законодавством, основу встановлення розмірів заробітної плати у сільському господарстві становлять мінімальні державні та галузеві гарантії з оплати праці, тарифна сітка, умови та розміри матеріального стимулювання, визначені колективним договором господарства, тарифні розряди робіт та норми продуктивності (праці).

Відповідно до ч. 4 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» «розмір оплати праці осіб, які працюють у фермерському господарстві за трудовим договором (контрактом), не повинен бути меншим за встановлений державою розмір мінімальної заробітної плати».

Необхідність створення і функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій відзначає й Конвенція МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р. Згідно з її положеннями «законодавство, колективні договори або арбітражні рішення можуть дозволяти часткову виплату мінімальної заробітної плати у формі допомоги натурою в тих випадках, коли така виплата є звичайною чи бажаною. У тих випадках, коли часткову виплату мінімальної заробітної плати у формі допомоги натурою дозволено, вживають відповідних заходів для забезпечення того, щоб: а) така допомога видавалася для особистого використання та особистої вигоди працівника і його сім'ї; б) вартість такої допомоги була обґрунтованою та розумною. Визначенню мінімальної заробітної плати передують широкі консультації з найбільш представницькими організаціями заінтересованих роботодавців і працівників, якщо такі організації існують, а також з іншими найбільш кваліфікованими внаслідок своєї професії або функцій особами, консультації з якими компетентний орган влади вважає за корисне. Заінтересовані роботодавці та працівники беруть участь у здійсненні процедури встановлення

мінімальної заробітної плати, у консультаціях і мають право викласти власну думку таким способом і такою мірою, як це встановлено національним законодавством, але в будь-якому разі на основі повної рівності. Встановлені мінімальні ставки заробітної плати є обов'язковими для заінтересованих роботодавців та працівників і не підлягають зменшенню. Компетентний орган влади може дозволити винятки з мінімальних ставок заробітної плати в окремих випадках, коли це потрібно, щоб запобігти скороченню можливостей працевлаштування фізично або психічно хворих працівників» (International Labor Organization, 1951).

Висновки. Таким чином, законодавець визначає тарифну систему основою організації оплати праці в нашій країні в тому числі й у сільському господарстві, що має під собою певні історичні підстави.

Із метою належного правового забезпечення конституційно закріпленого права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, і на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, для осіб, які здійснюють трудову діяльність у сільському господарстві, вважаємо за необхідне ратифікувати Конвенцію МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р., спрямовану на створення і функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій.

Список використаних джерел:

1. Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text.
2. Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві : Конвенція МОП від 28.06.1951 р. № 99. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : у 2 т. Т. I (1919–1964)*. Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. С. 534–537.
3. Рекомендація МОП щодо захисту заробітної плати № 85. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_228#Text.
4. Сороченко В.В., Грунина О.А. Организация и нормирование труда : учебное пособие. Москва : АПКИПРО, 2019. 228 с.
5. Спесивцев А.Л. Формування системи мотивації та оплати праці в сільському господарстві. *Продуктивність агро-промислового виробництва*. 2011. № 19. С. 146–148.

References:

1. International Labor Organization. (1949). Konvetsiya MOP pro zakhyst zarobitnoyi platy № 95 [*ILO Wage Protection Convention № 95*]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text [in Ukrainian].
2. International Labor Organization. (1949). Rekomendatsiya MOP shchodo zakhystu zarobitnoyi platy № 85 [*ILO Wage Protection Recommendation № 85*]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_228#Text [in Ukrainian].
3. International Labor Organization. (1951). Pro protseduru vstanovlennya minimal'noyi zarobitnoyi platy v sil's'komu hospodarstvi [*On the procedure for establishing the minimum wage in agriculture*]. T.I. Geneva. International Labor Office. (Pp. 534-537) [in Ukrainian].
4. Sorochenko, V.V., Grunina, O.A. (2019). Organizatsiya i normirovaniye truda [*Organization and regulation of labor: textbook*]. Moscow. APKiPRO. P. 228 [in Russian].
5. Spesivtsev, A.L. (2011). Formuvannya systemy motyvatsiyi ta oplaty pratsi v sil's'komu hospodarstvi [Formation of a system of motivation and remuneration in agriculture]. *Productivity of agro-industrial production*. № 19. (pp. 146–148) [in Ukrainian].