

Багай Н.О. Оплата праці у сільському господарстві: правові питання // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2009. - №11-12. – С. 17-21.

Оплата праці у сільському господарстві: правові питання

Багай Надія Онуфріївна,

*доцент кафедри трудового, екологічного та аграрного права
Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника,
кандидат юридичних наук, доцент*

Сільське господарство - особлива сфера економіки, специфіка якої зумовлена органічним поєднанням сільськогосподарської праці з використанням земель сільськогосподарського призначення, її зв'язком з природно-кліматичними умовами, залежністю від окремих біологічних, фізіологічних процесів у рослинництві та тваринництві, можливістю визначення результатів праці по закінченні повного виробничого циклу, сезонним характером сільськогосподарського виробництва тощо. Об'єктивне існування особливостей аграрного виробничого процесу є тим визначальним фактором, що зумовлює необхідність спеціалізованого правового регулювання трудових відносин в сільськогосподарських підприємствах.

Самостійним видом трудових відносин, що виникають у процесі виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств, є відносини в галузі оплати праці працівників та членів таких підприємств. Правове регулювання оплати праці у сільському господарстві забезпечується нормативно-правовими актами трудового та аграрного законодавства України.

Як передбачено ст. 3 Кодексу законів про працю законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [1]. В той же час особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних

сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами (ч. 2 ст. 3 КЗпП України) [1].

Проте питання щодо поширення норм трудового права на відносини за участю членів колективних сільськогосподарських підприємств, сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств на сьогодні залишається дискусійним. Так, деякі вчені заперечують можливість застосування норм трудового законодавства до регламентації трудових відносин членів сільськогосподарських підприємств, вважаючи, що «у диференційованих актах аграрного законодавства вміщено спеціальні норми стосовно трудових, які й підлягають застосуванню» [2, с.333].

Аналогічна точка зору підтримується представниками науки аграрного права й щодо дії норм Закону України «Про оплату праці» [3]. Зокрема, В.З.Янчук заперечував можливість поширення цього нормативно-правового акта на членів колективних сільськогосподарських підприємств, зазначаючи, що цим «Законом регулюються лише трудові відносини, що виникають, змінюються і припиняються відповідно до трудового договору або контракту з особами, які не є членами підприємства» [4, с.428-429].

Певні проблеми у зв'язку з цим викликає той факт, що відносини з приводу оплати праці недостатньо повно врегульовані спеціальними актами аграрного законодавства (Законами України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» [5], «Про сільськогосподарську кооперацію» [6], «Про фермерське господарство» [7]).

Одночасно більшість учених поділяють думку про те, що члени сільськогосподарських підприємств мають рівні права з працівниками інших галузей стосовно мінімального рівня оплати праці, її індексації та інших гарантій [2, с. 334; 8, с.147].

Виходячи із змісту ч.4,7 ст.43 Конституції України, якою визначено право кожної людини і громадянина на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та своєчасне одержання винагороди за працю [9], можна констатувати

поширення державних гарантій на відносини з оплати праці у сільському господарстві. На необхідності дотримання законодавчих гарантій трудових прав працівників аграрних аграрного сектору вказується і в юридичній ліфтературі [10, с.420; 11, с.58], адже мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання [12, с.300].

Особливості оплати праці працівників та членів сільськогосподарських підприємств передбачені Галузевою угодою між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу [13], а також локальними нормативно-правовими актами, що приймаються органами управління цих підприємств (колективними договорами, положеннями про оплату праці, преміювання тощо).

Галузевою угодою (п.п. 6.11 – 6.17) встановлено додаткові гарантії щодо мінімального розміру заробітної плати працівників агропромислового комплексу [13]. При цьому визначено, що мінімальні гарантії оплати праці, встановлені угодою, є обов'язковими для дотримання при визначенні у встановленому порядку розмірів заробітної плати всіх категорій працівників, що перебувають у трудових відносинах з юридичними та фізичними особами, діяльність яких за характером основного виробництва відноситься до галузі, незалежно від форми та строку трудового договору. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених галузевою угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців (п. 6.30 Галузевої угоди) [13].

Як зазначає В.П.Жушман, оплата праці працівників підприємств корпоративного типу (як їх членів, так і осіб, що працюють у них за трудовим договором) «провадиться за принципом розподілу в залежності від одержаного обсягу валової продукції та валового доходу» [11, с.55].

За загальним правилом розмір заробітної плати залежить від складності та

умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Тому, у зв'язку з особливими умовами аграрного виробництва, оплата праці в різні періоди сільськогосподарських робіт може відрізнятися [8, с.146].

Основою організації оплати праці у сільському господарстві відповідно до ст. 6 Закону України «Про оплату праці» є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) [3].

У сільському господарстві, як і в інших галузях господарського комплексу, можуть застосовуватися різні види, системи та форми оплати праці. Відповідно до ч.1 ст. 15 Закону України «Про оплату праці» [3] форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Відповідно до законодавства про оплату праці основними видами заробітної плати працівників сільського господарства є основна і додаткова. Основною заробітною платою є винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок чи посадових окладів для працівників сільського господарства.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, що включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [3]. В.Ю.Уркевич справедливо зазначає, що можливі підстави здійснення додаткової оплати праці в сільськогосподарських підприємствах є

різними для працівників рослинництва, тваринництва, трактористів-машиністів, тощо [2, с.366-367].

Крім того, для працівників аграрних підприємств можуть запроваджуватися заохочувальні виплати у вигляді премій. При цьому, якщо додаткова оплата нараховується залежно від обсягу чи вартості виробленої сільськогосподарської продукції, то преміальна – це заохочувальна виплата, що розраховується від основного заробітку [2, с.367]. Підстави нарахування та виплати премій повинні визначатися колективним договором та іншими локальними внутрішньогосподарськими актами.

В аграрному секторі можуть застосовуватися різні системи оплати праці, основними з яких є погодинна і відрядна. В сучасний період відзначається переважне застосування відрядної форми оплати праці, що зумовлено специфікою господарювання в аграрному секторі виробництва [8, с.148].

Для посилення матеріальної зацікавленості працівника, підвищення якості продукції та поліпшення результатів праці застосовуються також погодинно-преміальна і відрядно-преміальна системи оплати праці [8, с.148]. Через поширення колективних форм організації праці у сільському господарстві часто застосовується акордна і акордно-преміальна система оплати праці.

Таким чином, в сучасних умовах діяльності сільськогосподарських підприємств найчастіше застосуються такі системи оплати праці: підрядна, акордна, підрядно-преміальна, акордно-преміальна, погодинно-преміальна та інші [11, с.59; 4, с.431]. Необхідність застосування різних систем оплати праці зумовлена особливостями різних галузей аграрного господарювання, виробничо-технічними умовами та іншими чинниками [11, с.59].

Особливе значення для регулювання відносин щодо оплати праці у сільському господарстві мають законодавчі вимоги щодо форми оплати праці. Відповідно до ст. 23 Закону України «Про оплату праці» [3] заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. При цьому колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної

плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлений постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. N 244 «Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою» [14]. Отже, необхідною умовою для застосування натуральної форми оплати праці у сільськогосподарських підприємствах є наявність відповідних положень про це у змісті колективного договору та дотримання інших вимог, встановлених законодавством.

Поширення практики застосування натуральної форми оплати праці у сільському господарстві пояснюється спадом аграрного виробництва [8, с.148], а відтак – погіршенням фінансового становища сільськогосподарських організацій, збитковістю більшості підприємств цієї галузі, відсутністю обігових коштів тощо. Тому слід погодитися з ученими в тому, що в сучасних умовах господарювання в агропромисловому комплексі натуральна оплата праці сільськогосподарських робітників складає значну частину в загальному заробітку працівників [11, с.58].

Доцільність застосування натуральної форми оплати праці у сільському господарстві обґрунтовується вченими необхідністю забезпечення сільськогосподарською продукцією та сировиною ведення особистих селянських господарств працівників аграрного сектору [1, 369; 11, с.58]. Тому проектом Трудового кодексу України (ч. 3 ст.240) передбачено й надалі можливість застосування поряд із грошовою натуральної форми оплати праці [15]. Разом з тим видається, що майбутнє підвищення ефективності економічного (в тому числі й сільськогосподарського) виробництва призведе до витіснення цієї форми оплати праці та надання переваги виплаті заробітної плати у грошовому виразі.

Таким чином, необхідною умовою належної реалізації і захисту трудових прав працівників аграрного сектору є забезпечення спеціалізованого правового

регулювання відносин з приводу оплати праці у сільському господарстві. У зв'язку з цим науковцями підкреслюється необхідність прийняття комплексного нормативно-правового акта щодо особливостей оплати праці в сільському господарстві [2, с.373; 16, с.56], розробки актів рекомендаційного характеру з питань оплати праці [17, с.8].

Важливим на сьогодні є колективно-договірне регулювання відносин з оплати праці у сфері аграрного виробництва. У зв'язку з цим особливості оплати праці на кожному сільськогосподарському підприємстві повинні визначатися колективним договором, положенням про оплату праці та іншими локальними внутрішньогосподарськими актами з дотриманням державних соціальних гарантій, встановлених законодавством України.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Уркевич В.Ю. Проблеми теорії аграрних правовідносин [Монографія] / Уркевич В.Ю. – Х.: Харків юридичний, 2007. – 496 с.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1995. - №17. - Ст.121.
4. Аграрне право України: Підручник [Янчук В.З., Андрейцев В.І., Василюк С.Ф., Ключкін Б.Д. та ін.]; за ред. В.З.Янчука. - [2-е видання, перероблене та доповнене]. – Київ: Юрінком Інтер, 2000. – 720 с.
5. Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України від 14 березня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 20. – С. 272.
6. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України від 17 липня 1997 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 39. – С. 261.
7. Про фермерське господарство: Закон України від 19 червня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45. – С. 363.
8. Рыгалова Л.В. Аграрное право: Учебное пособие для студентов средних

- специальных учебных заведений / Рыгалова Л.В. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 240 с.
9. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. – Ст.141.
10. Аграрное право: Учебник [Акманов С.С., Быстров Г.Е., Веденин Н.Н., Козырь М.И. и др.]; за ред. Г.Е. Быстрова, М.И. Козыря. – Москва: Издательство «Юридическая литература», 1996. – 640 с.
11. Жушман В.П. Аграрне право та законодавство України. В питаннях та відповідях): Навчально-практичний посібник / Жушман В.П. – [Видання третє, доповнене та перероблене]. – Харків: «Одіссей», 2006. – 736 с.
12. Порадник керівникові сільськогосподарського підприємства: Навчальний і науково-практичний посібник [Янчук В.З., Ващук К.Т., Гласова О.В., Дмитренко Е.С. та ін.]; за ред. А.П. Гетьмана, В.З. Янчука. – К.: Юрінком Інтер, 2005. – 624 с.
13. Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу на 2006-2008 роки від 2 березня 2006 р. / Офіційний сайт Міністерства аграрної політики України // Режим доступу: <http://www.minagro.kiev.ua/page/?2510>.
14. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. N 244 / Офіційний сайт Верховної Ради України // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=244-93-%EF>
15. Проект Трудового кодексу України №1108 від 04 грудня 2007 р. / Офіційний сайт Верховної Ради України // Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947
16. Гафурова О.В. Правове регулювання оплати праці в сільськогосподарських виробничих кооперативах / Гафурова О.В. // Юридична Україна. – 2004. – № 8. – С. 55-61.
17. Гафурова О.В. Права та обов'язки членів сільськогосподарських

виробничих кооперативів: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: 12.00.06 / О.В.Гафурова; НАН України. Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького. - К., 2005. - 20 с.