

УДК 331.101.3-021.412:338.43:349.2/.3

Панчук А.А.

аспірант кафедри управління персоналом
та економіки праціКиївського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Стаття присвячена аналізу якості трудового життя (ЯТЖ) у сфері сільського господарства з точки зору нормативно-правового аспекту. Розглянуто три основні аспекти ЯТЖ – заробітна плата, стабільна зайнятість та умови праці – крізь призму законодавчої бази. Проведено аналіз захищеності працівника сільського господарства законодавством.

Ключові слова: нормативно-правовий аспект, законодавство, якість трудового життя, сільське господарство, заробітна плата, умови праці, стабільна зайнятість, працівник, роботодавець.

Панчук А.А. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Стаття посвящена аналізу якості трудової життя (КТЖ) в сфері сільського господарства з точки зору нормативно-правового аспекту. Рассмотрены три основных аспекта КТЖ – заработная плата, стабильная занятость и условия труда – через призму законодательной базы. Проведен анализ защищенности работника сельского хозяйства законодательством.

Ключевые слова: нормативно-правовой аспект, законодательство, качество трудовой жизни, сельское хозяйство, заработная плата, условия труда, стабильная занятость, работник, работодатель.

Panchuk A.A. ORGANIZATIONAL AND LEGAL POTENTIAL FOR IMPROVING THE WORKING LIFE QUALITY IN AGRICULTURE

This article analyzes the working life quality (WLQ) in agriculture in terms of the legal aspect. There are three main aspects of the WLQ – wages, stable employment and working conditions – in the light of the legal framework. It was analyzed the agriculture worker security.

Keywords: legal aspect, legislation, work life quality, agriculture, wages, working conditions, stable employment, employee, employer.

Постановка проблеми. Для забезпечення системного підходу до процесу підвищення якості трудового життя механізм підвищення ЯТЖ має розглядатися у розрізі інституціонального та інформаційно-аналітичного аспектів. Інституціональний, у свою чергу, поділяється на нормативно-правовий та організаційний. Звісно, нормативно-правовий аспект відіграє ключову роль в оцінюванні і пошуку шляхів підвищення якості трудового життя в сільському господарстві. Адже нормативно-правова база насичена великою кількістю інструментів, які вже забезпечують гідний рівень ЯТЖ, про них необхідно просто знати. А деякі з них ще треба вміти правильно використовувати. А це є особливо актуальним для працівників сфери сільського господарства, оскільки дана сфера економічної діяльності має свою специфіку і потребує особливої уваги у скрутний для країни час. Ми розглядаємо три критерії ЯТЖ сільськогосподарського працівника у розрізі нормативно-правового аспекту: заробітна плата, стабільна зайнятість та умови праці. Тому актуальним питанням є проведення дослідження нормативно-правової бази підвищення ЯТЖ у сфері сільського господарства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. При аналізі публікації з питань підвищення якості трудового життя персоналу було виявлено, що науково-теоретичні дослідження даної категорії проводяться таким вченими, як А.М. Колот, О.М. Ястремська, О.А. Грішнова, Д.М. Соловійов, І.Л. Петрова, Л.С. Лісогор, В.А. Савченко. Їхні праці є ґрунтовними, зосередженими на дослідженні генезису категорії ЯТЖ, загальних методичних та методологічних аспектах. Але якість трудового життя ще не розглядалася з урахуванням специфічних рис сфери сільського господарства – компенсаторного характеру оцінювання якості трудового життя в сільському господарстві. Крім того, не аналізувалося нормативно-правове підґрунтя для підвищення якості трудового життя.

Постановка завдання. Зважаючи на вищезазначене, метою дослідження є оцінювання організаційно-правового потенціалу підвищення якості трудового життя в сільському господарстві. Насамперед це стосується заробітної плати, умов праці та стабільної зайнятості, а також виявлення резервів удосконалення нормативно-правової бази регулювання трудової сфери у сільському господарстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Не є новиною, що діяльність будь-якого сільськогосподарського виробничо-господарського формування, що веде свою діяльність на території України, регламентується державою через законодавчу базу та системою локальних нормативно-правових актів підприємства. Крім загальних питань функціонування підприємства, у законодавстві враховано також специфіку сільськогосподарських підприємств.

Важливим критерієм ЯТЖ у сільському господарстві є стабільна зайнятість. Гарантії стабільної зайнятості починаються на етапі прийняття на роботу працівника. Варто нагадати, що сільськогосподарська діяльність має сезонний характер, тому працівник має знати з першого дня, на яких умовах він буде працювати.

Так наприклад, у статті 27 Закону України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 року № 973-IV (далі – Закон № 973) зазначено, що трудові відносини у фермерському господарстві ґрунтуються на основі праці його членів та регулюються статутом. У разі потреби фермерське господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом), що може укладатися як в письмовій, так і в усній формі. Договори (контракти) укладаються головою фермерського господарства, як зазначено у статті 4 цього Закону. У цих договорах (контрактах) визначаються їх строк, умови праці і відпочинку (тривалість робочого дня, вихідні дні, щорічна оплачувана відпустка, форми оплати праці та

її розміри, харчування тощо). Трудові відносини осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом), регулюються законодавством України про працю. Видача трудових книжок членам фермерського господарства і громадянам, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом), та їх ведення здійснюються відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58 [1].

Все цілком зрозуміло, і права тих працівників, які заключили безстрокові договори, є цілком захищеними. Але через сезонність виробництва наймані працівники часто прагнуть заключити сезонний трудовий договір (оскільки на такі договори розповсюджується дія Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 року № 310-ІХ «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах»). Але не всі знають, які саме роботи є сезонними і за яких умов можна заключити такі договори. Так, список сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278. Згідно з третім пунктом даного списку, до сезонних робіт в сільському господарстві відносяться роботи в овочівництві, садівництві, виноградарстві, буряківництві, смелярстві, на вирощуванні і збиранні картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарських рослин; на інкубаторно-птахівничих та міжгосподарських інкубаторних станціях. А такі роботи, як вирощування та збирання зернових, олійних, технічних культур, до сезонних робіт не відносяться. Крім того, згідно із законодавством, сезон не може перевищувати шести місяців. Тобто для укладення трудового договору на сезонні роботи необхідно, щоб виконувалися обидві умови: роботи мають міститися у даному списку і не перевищувати 6 місяців. Крім того, працівник має бути обов'язково повідомлений, що він прийнятий на роботу на основі сезонного трудового договору, і на договорі це має бути зазначено. Якщо ця умова не виконується, договір можна вважати таким, що укладений на невизначений строк. У суді роботодавець цього оскаржити не зможе.

Справді, працівникові краще укласти сезонний договір, оскільки, згідно з Указом 310, при укладанні такого договору:

- випробувальний термін не встановлюється;
- робота протягом повного сезону зараховується до трудового стажу, що дає право на пенсію, як рік роботи;
- допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок трудового каліцтва виплачується на загальних підставах;
- працівник може достроково розірвати трудовий договір, повідомивши роботодавця за три дні [2].

Але якщо працівник влаштовується на роботу на сезон збирання зернових культур на чотири місяці, з ним буде укладено договір на визначений термін за згодою сторін, а не сезонний договір, оскільки список сезонних робіт не містить зернових культур. Якщо ж термін визначити неможливо, то договір укладається на час виконання роботи (ст. 23 КЗпП). Щодо даного працівника діятиме лише загальне законодавство про працю.

Тобто працівник в обох випадках (сезонний договір чи договір на визначений термін) є зовсім не захищеним від нестабільності, оскільки по закінченні терміну дії договору чи сезону його звільняють, він не отримує компенсацію і може знову ставати на облік в службу

зайнятості у пошуках нової роботи. На нашу думку, стабільна зайнятість є основою впевненості працівника і бажання працювати. Оскільки в сільському господарстві не завжди можливо і доречно для роботодавця приймати працівників на роботу за безстроковим договором, держава повинна забезпечити компенсацію даного недоліку гарантіями на переважне право прийому працівника на роботу на наступний сезон, зарахуванням подвійного стажу. Це взаємовигідний процес, оскільки роботодавцеві не потрібно витратити кошти на пошук та навчання працівників. У той же час працівник буде мати визначеність і впевненість у наявності роботи в наступному сезоні.

Перейдемо до критерію умов праці. Робочий час є елементом умов праці. А режим робочого часу в сільському господарстві також є специфічним, особливо в сезон збирання урожаю. Тому розглянемо регулювання робочого часу працівників сільського господарства.

Режим робочого часу в сфері сільського господарства, як і в інших сферах діяльності, встановлюється відповідно до норм чинного трудового законодавства України. Зважаючи на те, що деякі види робіт повинні бути виконані в оптимальний термін, роботодавець може вводити у сільськогосподарському підприємстві будь-які передбачені законом режими робочого часу, або ж вводити позмінну роботу.

Існують такі режими робочого часу:

- підсумований облік робочого часу;
- розподіл робочого дня на частини;
- гнучкий режим робочого часу;
- режим ненормованого робочого дня [3].

На нашу думку, найоптимальнішим режимом робочого часу для сільського господарства є підсумований облік робочого часу. Насправді використання підсумованого обліку робочого часу є вигідним як для роботодавців у сфері сільського господарства, так і для працівників, якщо його застосування є правильним. Роботодавцем такий режим надає можливість вчасно виконати всі польові роботи в необхідні терміни. У той же час працівникам повністю компенсуються відпрацьовані години або додатковими вихідними, або матеріально. Що найцікавіше, всі норми чітко прописані законодавством, але часто вони ігноруються або їх дотримання є несумлінним.

Насправді детально застосування підсумованого обліку робочого часу визначено Галузевою угодою між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 роки (далі – Галузева угода). У пункті 6.6. Галузевої угоди зазначено, що «в окремих підрозділах і на деяких видах робіт підприємств, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для цієї категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу, крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці» [4].

Ці ж питання врегульовуються методичними рекомендаціями щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затвердженими Міністерством праці та соціальної політики наказом № 138 від 19 квітня 2006 року.

Отже, варто детально розібратися в умовах застосування підсумованого обліку робочого часу у сфері сільського господарства.

Згідно з пунктом 6.6 Галузевої угоди та методичними рекомендаціями, у колективному договорі сільськогосподарського підприємства мають вказуватися умови застосування підсумованого робочого часу, які категорії працівників будуть працювати в даному режимі, а також тривалість облікового періоду (зазвичай це місяць, квартал чи рік). За методичними рекомендаціями, у сільському господарстві (в рільництві) може застосовуватися розрахунковий річний період (від початку весняно-польових до закінчення осінньо-польових робіт).

Тривалість робочого дня для працівників сільського господарства, як і в інших сферах, становить 8 годин, а тижня – 40 годин. Застосування підсумованого робочого часу передбачає можливість збільшення тривалості робочого дня до 10 годин. Але за Галузевою угодою, якщо в колективному договорі прописана можливість застосування підсумованого робочого часу, то максимальна тривалість щоденної роботи не повинна перевищувати 12 годин, а робочого тижня – 48 годин. При цьому загальна кількість робочих годин в обліковому періоді має бути такою ж, як і за 8-годинного робочого дня. Тобто робота понад 8 годин в одні періоди компенсується зменшенням кількості робочих годин в інші періоди, або ж наданням додаткових вихідних. Якщо ж працівник працює понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді, то ці години оплачуються як понаднормова робота. Таким чином, працівники є захищеними у своїх правах, але важливо, щоб на підприємстві чітко контролювалося, хто скільки годин відпрацював.

Крім того, працівники повинні бути повідомлені про графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу не пізніше ніж за місяць до введення їх у дію. Таким чином, працівники мають можливість спланувати свій баланс робота-життя і, зважаючи на специфіку сфери економічної діяльності, бути відносно стабільними.

Звісно, не на всіх підприємствах, особливо невеликих, ведуться дані графіки, навіть якщо вони документально правильно оформлені і затверджені. Працівники мають бути достатньо гнучкими, оскільки, окрім термінів збору урожаю, ще є фактор погодних умов, який щодня корегує роботу сільськогосподарського підприємства. Тому про стабільність годі й говорити.

Звісно, ці недоліки можна частково компенсувати за рахунок оплати праці. Особливо це є актуальним для українських сільськогосподарських працівників, оскільки часто глава сім'ї готовий понаднормово працювати, якби прогодувати своїх дітей та дружину. Тому розглянемо таких критерій ЯТЖ у сільському господарстві, як заробітна плата крізь призму нормативно-правового аспекту.

Загальне питання регулювання оплати праці в сфері сільського господарства здійснюється нормами КЗпП, Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, іншими правовими актами про оплату праці та Галузевою угодою.

Так, згідно зі статтею 27 Закону № 973, розмір заробітної плати працівника сільського господарства, який працює за договором (контрактом), не повинен бути меншим, ніж розмір встановленої законодавством мінімальної заробітної плати.

Крім того, для того щоб правильно враховувати особливості сільськогосподарської сфери діяльності при оплаті праці, необхідно використовувати рекомендації, які розробляються Міністерством аграрної політики і продовольства України. Так, наприклад,

щороку розробляються рекомендації щодо основних методичних підходів до розробки ефективних форм і систем оплати праці на збиранні зернових культур. Крім того, кожен роботодавець у сільському господарстві щороку корегує розцінки на виконання певних робіт (за 1 га боронування, оранки, дискування, культивування, посіву, внесення гербіцидів, збору зернових, оранки), спираючись на досвід попередніх років і на розміри оплати цих робіт.

Крім того, роботодавців стимулюють виплачувати гідну заробітну плату своїм працівникам. Так, згідно зі статтею 24 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців здійснював виплату заробітної плати своїм працівникам у розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць [5].

Та, не дивлячись на це, сфера сільського господарства вже багато років поспіль входить до рейтингу сфер з найменшою заробітною платою. Але в 2014 році, у зв'язку з останніми подіями, ставлення до сфери сільського господарства дещо змінилося. Середня заробітна плата поки що залишається на найнижчому рівні, але зацікавленість до сфери значно зросла. Так, активність в аграрному секторі проявлена була ще у 2013 році: розширення бізнесу в усіх напрямках відбулося у 35% компаній, а зарплати підвищили своїм працівникам 84%. За рік вони підвищилися на 17%. Крім того, аграрії почали активно зацікавлювати молодь, створюючи на базі підприємств корпоративні школи [6].

Навіть у скрутний період 2014 року великі сільськогосподарські підприємства постійно шукали висококваліфікованих спеціалістів і готові були підвищувати заробітні плати, оскільки попит на експортний товар є стабільним (зерно, м'ясо, масло тощо). На жаль, малі підприємства опинилися в скрутному становищі, і в них не було можливості збільшувати об'єми виробництва і підвищувати заробітну плату працівникам. Пов'язано це з курсом валют і, відповідно, цінами на пальне [7].

Тим не менше дослідження показали, що в аграрному секторі присутні досить високооплачувані посади: агроном – 5000-8500 грн, геодезист – 4500-8000 грн, продавець добрив – 5000-12000 грн (станом на 23.09.2014). Звісно, ці цифри не є загальним показником стану сільського господарства, але вони показують, що сфера діяльності є перспективною.

Крім того, ставлення українців у зв'язку з останніми подіями змінилося до сільського господарства. За дослідженням HeadHunter 10.10.2014 року, професія фермера увійшла в топ-10 найбільш перспективних професій. Професія мала 6% у 2013 році, а у 2014 році – 13% популярності [8]. Це свідчить про те, що українці почали усвідомлювати пріоритетність розвитку сільського господарства, а це є кроком до зростання, покращення і підвищення якості трудового життя.

Тим не менше робота фермера досі входить до десятки найменш престижних професій. На нашу думку, це пов'язано з уже давно сформованими асоціаціями суспільства. Але цей міф скоро зруйнується, оскільки на даний момент більшість олігархів в Україні тим чи іншим боком пов'язані з сільським господарством і активно вкладають у нього інвестиції. Так, реальними власниками найбільших аграр-

них холдингів України (земельний банк кожного з яких є більшим, ніж 250 тис. га) є відомі українські політики. Крім того, навіть малі фермерські господарства налагоджують зв'язки з європейськими експортерами продукції, оскільки попит на українську продукцію є.

Навіть за прогнозом потреби у робочій силі на 2015–2018 роки, що складений Мінекономрозвитку, найбільшою буде потреба у найпростіших професіях сільського господарства, торгівлі і сфери послуг. А це означає, що заробітні плати для цих працівників теж повинні піднятися.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, бачимо, що сфера сільського господарства є перспективною в Україні і зацікавленість до неї зростає. Саме тому сьогодні працівникам сільського господарства необхідно створити умови для гідного рівня якості трудового життя. Тоді сфера стане не тільки перспективною, але й престижною. Передумови для підвищення якості трудового життя мають бути закладені у законодавстві України. Стабільна зайнятість має мотивуватися державою, а сезонним працівникам необхідна підтримка і гарантії прийому на роботу наступного сезону. Умовами праці має бути забезпечене чітке ведення і регулювання підсумованого робочого часу, адже нестабільність і постійна робота понад норму є характерним для сфери сільського господарства. А з приводу заробітної плати, то оскільки вона є однією з найнижчих серед сфер економічної діяльності, необхідно забезпечити працівникам гідний рівень оплати праці через Галузеву угоду та колективні договори. Необхідно досягати

того, щоб специфіка сфери сільського господарства не впливала на її працівників негативно.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бойко М. Правові форми залучення до праці в сільському господарстві / М. Бойко // Довідник кадровика. – 2013. – № 5.
2. «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» [Текст]: [ПВР СРСР 24.09.1974 р.]. – К. : № 310-09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.
3. Бойко Н. Наемный труд в аграрном секторе экономики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1516>.
4. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в харчовій та переробній промисловості на 2014–2016 роки [Текст] : [МСП 17.01.2014 р.]. – К. : № 486/0/14-14/18 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://minagro.gov.ua/node/11267>.
5. Закон України «Про зайнятість населення» [Текст]: [ВВР 2013, № 24, ст. 243]. – К. : № 5067-06 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page?text=%E0%B3%ED%B3%EC%E0%EB%FC%ED#w11>.
6. Колб Л. Как вырастут зарплаты в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=11158>.
7. Полехина Ю. Кому даже сегодня в Украине легко найти работу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=11999>.
8. Наиболее перспективные профессии в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=12069>.

УДК 331.2547

Староста О.П.

*аспірант кафедри економіка підприємства
Ужгородського національного університету*

ХАРАКТЕРИСТИКА РІВНЯ ЖИТТЯ ПЕНСІОНЕРІВ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто рівень життя пенсіонерів на основі аналізу розміру отримуваних пенсій, сукупних витрат пенсіонерів, рівень інфляції. Проаналізовано рівень прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб та складу споживчого кошику на основі якого він формується. Наведено приклад рівня пенсіонерів у деяких країнах Європи.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, пенсійні виплати, прожитковий мінімум, індекс інфляції, споживчих витрати.

Староста О.П. ХАРАКТЕРИСТИКА УРОВНЯ ЖИЗНИ ПЕНСИОНЕРОВ В УКРАИНЕ

В статье рассмотрен уровень жизни пенсионеров на основе анализа размера получаемых пенсий, совокупных расходов пенсионеров, уровень инфляции. Проанализирован уровень прожиточного минимума для неработоспособных лиц и состав потребительской корзины на основе которой он формируется. Приведен пример уровня пенсионеров в некоторых странах Европы.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение, пенсионные выплаты, прожиточный минимум, индекс инфляции, потребительских расходы.

Starosta O.P. CHARACTERISTICS OF LIVING STANDARDS OF PENSIONERS IN UKRAINE

The article reviews the living standards of pensioners by analyzing the amount of pensions received, total pensioners' expenditures, inflation rate. The level of living wage for disabled persons and composition of the consumer basket, formed on its basis, is analyzed. An example of living standards of pensioners in some European countries is given.

Keywords: pension provision, pension benefits, living wage, inflation rate, consumer expenditures.

Постановка проблеми. Низький рівень життя пенсіонерів – одна з найбільш актуальних проблем сучасної системи пенсійного забезпечення в Україні, оскільки близько 30% населення країни – пенсіонери, для більшості з яких єдиним джерелом доходу являється

пенсія. Розмір пенсій є набагато нижчим ніж в Європейських країнах, питома частка пенсіонерів отримують дохід на рівні прожиткового мінімуму і в зв'язку з цим змушені продовжувати працювати, щоб мати змогу забезпечувати себе найбільш необхідним.