

Козаченко С. В.,

Аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка.

ЩОДО СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКАМ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ

В статті проаналізовано відмінні риси систем оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств України від систем мотивації підприємств зарубіжних країн досить істотні за багатьма параметрами. Наголошено, що на відміну від українських форм і систем матеріальної мотивації (відрядна, погодинна і їх різновиди), на підприємствах зарубіжних країн в управлінні матеріальною мотивацією застосовуються принципово інші форми і системи оплати праці працівників підприємств.

Ключові слова: оплата праці, працівники сільського господарства, агропромисловий комплекс.

The article analyzes the distinctive features of the systems of remuneration of employees of agricultural enterprises of Ukraine from the systems of motivation of enterprises of foreign countries are quite significant in many respects. It is emphasized that in contrast to the Ukrainian forms and systems of material motivation (piecework, hourly and their varieties), at the enterprises of foreign countries in the management of material motivation are used fundamentally different forms and systems of remuneration of employees.

Key words: wages, agricultural workers, agro-industrial complex.

Актуальність теми дослідження. Категорія «оплата праці» передбачає розгляд не тільки заробітної плати, а й механізмів її формування, таких як інтернаціональні договори, державні гарантії в області заробітної плати, індексація, порядок, місце і терміни виплати заробітної плати, обчислення середньої заробітної плати, регулювання через трудові і колективні договори, угоди, оподаткування індивідуальних доходів і ряд інших стандартів і норм, які встановлюються або регулюються централізованим або локальним способами.

Мета статті. Дослідити основні системи оплати праці працівників зайнятих в агропромисловому комплексі та навести порівняльну характеристику.

Питанням організації оплати праці в аграрному секторі економіки присвячені дослідження О. Бугуцького, О. Багрової, В. Вітвіцького, В. Дієсперова, І. Здоровцова, Е. Кулик, М. Маліка, М. Масхми, З. Метельської, О. Онищенко, В. Павленко, Л. Червінської, О. Шкільова, Г. Шуріна, В. Юрчишина, В. Юдіної та інших учених.

Основний зміст роботи. Положеннями частин 4,7 ст.43 Конституції України, встановлено право кожної людини і громадянина на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та своєчасне одержання винагороди за праці [1]. Безумовно, вказані державні гарантії поширюються й на відносини з оплати праці у сільському господарстві. На необхідності дотримання законодавчих гарантій трудових прав працівників аграрних аграрного сектору вказується і в юридичній літературі [2], адже мінімальна заробітна плата

є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Що стосується понять система оплати праці та форма оплати праці, то їх визначення можна знайти в Методичних рекомендаціях щодо оплати праці працівників малих підприємств, затверджених наказом Мінпраці України від 13.08.2004 № 186

Так, «система оплати праці — це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили.

Так відмінні риси систем оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств України від систем мотивації підприємств зарубіжних країн досить істотні за багатьма параметрами. На наш погляд, можна виділити наступні особливості.

1. Моделі оплати праці сільськогосподарських працівників нашої країни були і більшою частиною залишаються стандартизованими і непорушними, будь-яке відхилення від цих стандартів вважається порушенням існуючих нормативних законодавчих актів і локальних нормативних документів, які базуються і функціонують на основі законодавчих актів. Тому фахівці чітко дотримуються цих принципів (погодинна, відрядно-преміальна системи оплати та їх різновиди, преміальні системи).

2. Соціальне стимулювання трудової діяльності сільськогосподарських працівників здійснюється переважно без урахування результатів індивідуальної праці, тобто соціальними благами колективної праці користуються як працівники, які досягли високих показників у роботі, так і працівники, що не виявляють особливого інтересу до трудової діяльності.

3. Жодна з мотиваційних моделей підприємств зарубіжних країн не передбачає блоку моральних стимулів, оскільки в них в основному знаходять відображення стимули матеріальні, соціально-матеріальні, натуральні і соціальної кар'єри. У цьому плані досвід, накопичений в Україні в частині морального заохочення кращих працівників, заслуговує не тільки схвалення, а й широкого поширення на підприємствах інших країн. До того ж на підприємствах нашої країни моральному заохоченню відводять друге місце після матеріального.

4. Матеріальне стимулювання в нашій країні розглядалося, як правило, через призму соціалістичного змагання. І сьогодні змагання, якщо відкинути ідеологічні догми, не тільки не пережило себе, але як і раніше має бути одним з рушійних мотивів підвищення соціальної і творчої активності працівників. Змагання широко використовується на підприємствах Німеччини, США, Японії та інших країн.

Слід зазначити, що загальні тенденції застосування мотиваційних моделей на підприємствах розвинених країн свідчать про те, що жодна з мотиваційних моделей не здатна повністю усунути протиріччя в стимулюванні праці найманих працівників.

На відміну від українських форм і систем матеріальної мотивації (відрядна, погодинна і їх різновиди), на підприємствах зарубіжних країн в управлінні матеріальною мотивацією застосовуються принципово інші форми і системи оплати праці працівників підприємств.

Диференціальні системи заробітної плати передбачають застосування підвищених тарифних ставок (розцінок) для оплати праці працівників, які виконують і перевиконують

високі норми. Працівників, які не виконують ці норми, оплачують за зниженими ставками (розцінками).

Емпіричні системи заробітної плати передбачають підвищену оплату праці за зниженою тарифною ставкою за умови вироблення, що становить від $\frac{4}{3}$ до $\frac{3}{4}$ високої норми.

Відрядно-регресивні системи побудовані таким чином, що, починаючи з певного рівня вироблення, 100% і вище оплачується за підвищеною тарифною ставкою.

Комбіновані системи являють собою поєднання диференційних і відрядно-регресивних систем. Особливість полягає в тому, що встановлюється певний рівень вироблення, при досягненні якого тарифна ставка працівника підвищується.

Однофакторні системи заробітної плати передбачають зміну рівня заробітної плати в залежності тільки від одного фактора - вироблення. Вони застосовуються на підприємствах з низьким рівнем механізації і з високою питомою вагою ручної праці.

Багатофакторні системи заробітної плати являють собою різновид погодинної і відрядної оплати праці, які застосовуються на високомеханізованих виробництвах.

Системи заробітної плати, що включають всі фактори, передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника.

В зарубіжних країнах також набули широкого поширення відрядно-регресивні системи оплати праці, до таких належить система Хелсі. При даній системі при виконанні і перевиконанні норми заробіток працівника визначається як добуток годинної тарифної ставки на кількість відпрацьованих годин і премії за заощаджений час, яка розраховується за певною формулою. У разі, коли фактичні витрати часу перевищують нормативні, яка утворюється сума вираховують із заробітку за тарифом за відпрацьований час, що веде до зниження загальної суми заробітної плати [3].

У Франції широкого поширення набула система Бедо. Дана система полягає в тому, що всі види механізованих і автоматизованих робіт виражаються в одиницях трудовитрат, які називаються Бедо-одиницями (кваліфікована праця працівника за одну хвилину). Норма продуктивності за зміну встановлюється як добуток продуктивності за годину роботи (60 Бедо-одиниць) на кількість годин у зміні, при 7-годинній зміні норма продуктивності дорівнює 420 Бедо-одиницям. При інтенсивній роботі кваліфікованого працівника дається можливість перевиконувати норму продуктивності за рахунок поєднання деяких функцій і додаткових операцій. Оплата праці в системі Бедо - змішана, при виконанні норм продуктивності до 100% - погодинна, понад 100% - відрядна. За сумою всіх балів визначається індивідуальний розряд працівника, а по розряду - годинна тарифна ставка, яка при погодинній оплаті праці на 5-10% нижче, ніж при відрядній.

З 1970-х рр. в ряді економічно розвинених країн почали активно розвиватися різноманітні системи колективного преміювання та системи «участі в прибутках». У ряді європейських країн (Німеччина, Швеція, Італія, Франція, Великобританія) і США формування і розподіл виплат з прибутку здійснюється на основі перевірених багаторічною практикою систем Скенлона і Раккера. Система Скенлона характеризується стимулюванням зростання продуктивності праці за рахунок скорочення чисельності працівників і витрат на заробітну плату при збільшенні випуску і реалізації продукції. При цій системі між роботодавцем і працівником укладається угода, де визначається питома вага прямих витрат на оплату праці в загальній вартості сільськогосподарської продукції

(собівартості) і ставиться умова, що якщо фактичні витрати на оплату праці за певний період часу виявляться менше, то вся зекономлена сума утворює преміальний фонд, з якого 25% відраховується в резерв, створений підприємством, а решта суми розподіляється між підприємством і працівником в співвідношенні 25: 75%. Багаторічна практика підтверджує ефективність системи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141
2. Жушман В.П. Аграрне право: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. П. Жушман, В. М. Корнієнко, Г. С. Корнієнко та ін. ; за ред. В. П. Жушмана та А. М. Статівки. Х. : Право, 2010. – С. 29
3. Hersberg F. One More Time: How do you Motivate Employers? / F. Hersberg. - Howard, Business Review, 1998. - 265 p.

УДК 349.3

Кондратьєва І. І.,
здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ОКРЕМІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ РЯДОВОГО І НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

У статті, на основі аналізу сучасного стану соціального захисту осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту, запропоновано ряд напрямків удосконалення соціального захисту та соціального забезпечення таких категорій осіб: збільшення фінансування соціального захисту, посилення здійснення заходів медичного забезпечення, залучення іноземних інвестицій до будівництва соціального житла для таких осіб, розширення структури закладів надання санаторно-курортного лікування, збільшення місцевих програм соціального захисту таких осіб, що здійснюється за рахунок місцевих бюджетів та шляхом співфінансування місцевого бюджету із обласним та державним. Особливу увагу приділено питанню удосконалення соціального захисту дітей загиблих осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту, а тому наголошено на важливості налагодження ефективного механізму соціальної підтримки дітей загиблих з боку органів цивільного захисту.

Ключові слова: соціальний захист, цивільний захист, особа рядового та начальницького складу, удосконалення.