

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-40-2-182-188>

РОЛЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Козаченко С.В.

THE ROLE OF LABOR RATING IN AGRICULTURE

Kozachenko S.V.

Стаття присвячена ролі нормування праці в сільському господарстві. Приділено увагу, у збільшенні продуктивності, прибутку і підвищення лояльності трудового колективу. Розглядається нормування робочого часу, що передбачає державне встановлення стандартів тривалості робочого часу. Приділяється увага нормуванню праці за допомогою трудової функції, оскільки ступінь інтелектуалізації трудової функції для більшості працівників значно зросла в зв'язку з розвитком сучасних технологій в нових соціально-економічних умовах.

Зазначається, що нормування праці дозволяє обґрунтовувати трудові показники для слабо захищених категорій громадян, молоді та інвалідів, тим самим даючи можливість заповнити вакансії по малопривабливим роботам або за напрямками, що відрізняються недостатністю фахівців на ринку праці. Нормування праці також сприяє підвищенню якості трудового життя, що є однією з найбільш важливих функцій управління працею в сільському господарстві. Поліпшення якості трудового життя передбачає поліпшення соціально-економічного становища працівників. Роль нормування праці та режиму роботи як основи організації виробництва, підвищення ефективності використання живої праці зростає. В сучасних умовах правове регулювання нормування праці та режиму роботи має забезпечувати об'єктивно необхідні роботи щодо впорядкування процесу праці, яка на основі розроблених способів нормування праці організовує, регулює і стабілізує соціотехнічну систему кожної організації. Зокрема нормування робочого часу передбачає державне встановлення стандартів тривалості робочого часу. У той же час сторонам трудових відносин повинна бути надана можливість розумно поєднувати державні стандарти і гнучкі підходи до встановлення норм робочого часу, які набувають особливої актуальності в сучасних технічних умовах. Крім того, за умови підсумованого обліку робочого часу є можливість вибору норми робочого часу, яка полягає в дотриманні не щоденної чи щотижневої норми, а протягом облікового періоду (місяця, кварталу, сезону, року).

Ключові слова: *праця, трудові відносини, працівники сільського господарства, норми праці.*

Актуальність теми. Аграрна сфера є однією із основних сфер життєдіяльності українського суспільства. Проте для того, щоб не лише втримати її на відповідному рівні, але й сприяти його росту необхідною умовою буде формування ефективної нормативно-правової бази, яка має створити під-

рунтя для сільськогосподарської, підприємницької діяльності, трудових відносин у сучасному їх вигляді.

Основними проблемами сільських територій на теперішній день слід визнати низький рівень життя та доходів сільського населення, зростання кількості осіб, що живуть за межею бідності, деградацію і вимирання сіл,

нерозвиненість соціальної та виробничої інфраструктури [1, с. 336]. Вирішенню цих проблем може сприяти активна зайнятість жителів таких територій, у першу чергу, в аграрній сфері, яка, до речі, посягає одне із провідних місць серед усього виробництва України, забезпечує близько п'ятої частини ВВП держави і приблизно третину усіх надходжень до її бюджету. Більше того, аграрна сфера – другий за величиною роботодавець України [2]. Сільське господарство залишається на сьогодні основним видом економічної діяльності більшості селян. Не можна залишити поза увагою той факт, що це один із небагатьох напрямків економіки, який демонструє певне зростання, хоча й в цілому, все ж, не є, на жаль, прогресуючим [1, с. 337].

Мета дослідження: проаналізувати роль нормування праці в сільському господарстві.

Аналіз останніх публікацій та досліджень. Питання проблем та ролі нормування праці вивчало багато вчених, зокрема: В.В. Вітвицький, М.Г. Александров, Л.Я. Гінцбург, С.О. Іванов, М.П. Карпушин, А.Р. Мацюк, О.І. Процевський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева та ін.

Виклад основного матеріалу. Нормування праці служить відправною точкою у формуванні загальної планової трудомісткості виробництва продукції. На її підставі формуються необхідні показники про необхідну чисельність працівників і відповідно планові фонди заробітної плати. Нормування праці, будучи мірою результативності праці, формує основи для організації заробітної плати, сприяє обґрунтуванню вибору застосування тих чи інших форм і систем оплати праці працівників.

Нормування праці тісно пов'язане з раціоналізацією робочого часу і являє собою безпосереднє продовження її функції, а з

іншого боку, є її початком. Подібне протиріччя є, як правило, підставою для подальшого коригування трудових показників в ту чи іншу сторону.

Важливу роль у збільшенні продуктивності, прибутку і підвищення лояльності трудового колективу може зіграти правильний підбір працівників. Однак, при оцінці потенційних кандидатів необхідний облік не тільки його професійних характеристик, але і облік специфічних вимог, які необхідні для виконання заданого обсягу робіт або досягнення певних трудових показників. Нормування праці в повній мірі сприяє формуванню налагодженої політики підбору персоналу, його адаптації, розвитку, що знаходить відображення свого призначення в трудових показниках. Відображення даних показників в трудових договорах сприятиме більш якісній рекрутинговій функції, так як з одного боку потенційні кандидати матимуть повне уявлення про обсяги виконуваних робіт, а з іншого менеджмент підприємства підстрахує себе від невиконання даних обсягів робіт. Нормування праці дозволяє обґрунтовувати трудові показники для слабо захищених категорій громадян, молоді та інвалідів, тим самим даючи можливість заповнити вакансії по малопривабливим робам або за напрямками, що відрізняються недостатністю фахівців на ринку праці. Тим самим служби персоналу закривають вакансії, а менеджмент підприємства виступає гарантом соціальної відповідальності.

Нормування праці також сприяє підвищенню якості трудового життя, що є однією з найбільш важливих функцій управління працею в сільському господарстві. Поліпшення якості трудового життя передбачає поліпшення соціально-економічного становища працівників. Дозволяє розвивати ряд характеристик трудового потенціалу, серед яких можна відзначити організаторські, інтелектуальні, творчі, моральні здібності праців-

вників, сприяє підвищенню задоволення трудовою діяльністю в результаті самореалізації і самовираження працівників. Нормування праці виконує свою роль через підвищення змістовності виконуваних робіт виконавцями, зниження інтенсивності і психологічного навантаження, а також обґрунтування напруженості норм праці.

Наразі правове регулювання нормування праці та режиму роботи відстає від потреб практики і недостатньо сприяє цілям трудового законодавства - встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці, захист прав і законних інтересів працівників і роботодавців. Роль нормування праці та режиму роботи як основи організації виробництва, підвищення ефективності використання живої праці зростає. В сучасних умовах правове регулювання нормування праці та режиму роботи має забезпечувати об'єктивно необхідні роботи щодо впорядкування процесу праці, яка на основі розроблених способів нормування праці організовує, регулює і стабілізує соціотехнічну систему кожної організації.

Специфіка сучасного правового регулювання нормування праці режиму роботи працівників сільського господарства полягає в тому, що воно має здійснюватися на стику різних наукових галузей - теорії та історії трудового права, економіки, соціології, фізіології, управління.

Отже, нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства необхідно розуміти сьогодні як комплексний аналіз загальнотеоретичних підходів в праві, економіці, управлінні, соціології, фізіології до визначення норми праці. Відповідно, нормуванням праці та режиму роботи працівників сільського господарства є організаційно-управлінські відносини із встановлення обґрунтованості той міри праці, що забезпечує правові гарантії сторін трудових відносин

щодо реалізації норм тривалості робочого часу, обсягу трудової функції і норм праці.

Жоден з правових способів нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства (визначення тривалості робочого часу, обсягу трудової функції і норм праці) не повинен ігноруватися.

Змістовний і логічний аналіз категорії «міра праці» дозволяє сформулювати теоретичне положення про те, що самостійними елементами засобів праці, правовими механізмами нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства є закріплення норм тривалості робочого часу, встановлення норм праці, визначення змісту трудової функції. Сказане не виключає збігу цих елементів в одній мірою праці. Тривалість робочого часу як елемент заходи праці слід визнати основним, оскільки саме гранична норма тривалості робочого часу повинна бути покладена в основу розрахунків загальних норм праці і визначення загального змісту трудової функції, що дозволить реалізувати захисну функцію трудового права.

Нормування робочого часу передбачає державне встановлення стандартів тривалості робочого часу. У той же час сторонам трудових відносин повинна бути надана можливість розумно поєднувати державні стандарти і гнучкі підходи до встановлення норм робочого часу, які набувають особливої актуальності в сучасних технічних умовах.

Нормуванню праці за допомогою трудової функції має бути приділена особлива увага законодавця, оскільки ступінь інтелектуалізації трудової функції для більшості працівників значно зросла в зв'язку з розвитком сучасних технологій в нових соціально-економічних умовах. Відбуваються зміни в традиційному розумінні трудової функції, оскільки вона стає більш гнучкою. Закріплення в трудовому законодавстві лише способів її визначення є недостатнім. У зв'язку з цим доцільно зобов'язати роботодавцям

прийняття посадових інструкцій і відповідно ввести в КЗпП окрему статтю, присвячену порядку їх розробки і затвердження, що дозволить вирішити питання про наповнення трудової функції безпосередньо через зміст посадової інструкції. При цьому слід встановити правило про обов'язковість застосування кваліфікаційних довідників при визначенні змісту трудової функції.

Норми праці є основними вимірниками інтенсивності міри праці, способом нормування праці. Правовий характер норми праці дозволяє реалізувати гарантії сторін трудових правовідносин за визначенням завантаженості працівника і відповідної оплати його праці, а також щодо виконання працівником його трудових обов'язків, норм праці на основі принципів обґрунтованості норм праці, рівної напруженості норм праці на однакових роботах в ідентичних умовах, збереження основної продуктивної сили суспільства - працівників, участі працівників у встановленні норм праці, відповідності норм праці досягнутому рівню техніки, технології, організації виробництва і праці, державної участі в регулюванні норм праці, забезпечення нормальних умов для виконання норм праці.

При цьому нормування повинно проводитися комплексно, в їх поєднанні, з обов'язковим впровадженням останніх розробок економіки, психології, фізіології, соціології та інших наук.

Інституційний підхід до формування правових основ нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства дозволить вирішити наступні проблеми в правовому регулюванні нормування робочого часу в цій сфері як способу нормування праці:

проблеми законодавчого закріплення граничної тривалості щоденної роботи для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також місячної і кварталної норми понаднормової роботи, про поши-

рення правил про обмеження понаднормової роботи на деякі категорії працівників, закріплення обов'язків роботодавця щодо встановлення неповного робочого дня за заявою працівників пенсійного та передпенсійного віку, встановлення пропорційної залежності між фактично виконаною мірою праці і обсягом деяких трудових прав працівників при роботі на умовах неповного робочого часу, законодавче закріплення максимальної тривалості роботи при ненормований робочий день, введення заборони на залучення до роботи на умовах режиму ненормованого робочого дня осіб у віці до 18 років, вагітних жінок і працівників, які працюють на шкідливих, важких, небезпечних роботах;

проблеми законодавчої регламентації порядку встановлення змісту трудової функції;

проблеми обов'язків роботодавця щодо встановлення норм праці на основі принципів обґрунтованості норм праці, рівної напруженості норм праці на однакових роботах в ідентичних умовах, збереження основної продуктивної сили суспільства - працівників, участі працівників у встановленні норм праці, відповідності норм праці досягнутому рівню техніки, технології, організації виробництва і праці, державної участі в регулюванні норм праці, забезпечення нормальних умов для виконання норм праці.

Окресливши загальнотеоретичні засади проблематики нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства, перейдемо до розгляду більш практичної категорії – особливостей нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства в Україні.

Відповідно до ст. 61 КЗпП України, «підсумований облік робочого часу запроваджується на безперервно діючих підприємствах, в установах і організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за

умовами виробництва (роботи) не може бути дотримано встановленої для цієї категорії працівників щоденної або тижневої тривалості робочого часу»[3].

Однак, на відміну від розглянутих вище країн, нормативно-правовий акт, який би регулював підсумований облік робочого часу, наразі у вітчизняному законодавстві відсутній.

Разом з тим, п. 4 наказу Міністерства праці та соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу № 138 від 19.04.2006 р. передбачено «право роботодавця за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації встановлювати у колективному договорі тривалість роботи протягом дня за підсумованим обліком робочого часу до 12 годин робочого часу на зміну. Запровадження цього можливе на підставі виробничих потреб, з урахуванням характеру та умов праці. Не рекомендується встановлювати продовжену тривалість робочого дня на роботах із шкідливими і важкими умовами праці»[3].

За умови підсумованого обліку робочого часу є можливість вибору норми робочого часу, яка полягає в дотриманні не щоденної чи щотижневої норми, а протягом облікового періоду (місяця, кварталу, сезону, року). Щоденна чи щотижнева тривалість робочого часу може відхилятися (збільшуватися чи зменшуватися) від норми робочого дня чи робочого тижня, та тривалість робочого часу працівника балансується в межах облікового періоду. Зазвичай обліковим періодом є місяць, в інших окремих випадках застосовують інші облікові періоди - декаду (10 календарних днів), квартал, півріччя тощо. Так, у сільському господарстві можна застосовувати річний період (від початку весняно-польових до закінчення осінньо-польових робіт).

Обліковий період може встановлюватися «в колективному договорі підприємства і охоплювати робочий час і години роботи у вихідні і святкові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді. Визначальною особливістю підсумованого обліку робочого часу є вибір періоду, за яким ведеться підсумок відпрацьованого часу. Важливою умовою є дотримання норми робочого часу, а саме не більше 40 годин на тиждень» [5].

Відповідно до ч. 1 ст. 59 КЗпП України, «вихідні дні за умови підсумованого обліку робочого часу можна встановлювати в різні дні тижня відповідно до графіку їхньої змінності. Ст. 70 КЗпП України передбачає, що графік роботи треба розробляти так, щоб тривалість перерви між змінами була не меншою від подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи перерву на обід), тривалість щотижневого безперервного відпочинку має бути не меншою як 42 години. Ч. 2 ст. 59 КЗпП України забороняє призначати працівника на роботу протягом двох змін підряд»[3].

Таким чином, особливістю підсумованого обліку є можливість вибору періоду, за яким ведеться підсумок відпрацьованого часу. Вихідні дні за цього режиму робочого часу можуть встановлюватися у різні дні тижня відповідно до графіку їхньої змінності.

Висновки. Поділ робочого дня на частини. Відповідно до статті 60 КЗпП «на сільськогосподарських роботах з особливими умовами і характером праці (наприклад, внесення деяких видів гербіцидів, яке має здійснюватися зранку та ввечері, щоб запобігти потраплянню прямих сонячних променів; годівля тварин, доїння корів тощо) у порядку

і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділено на частини. При цьому загальна тривалість роботи не має перевищувати нормальної тривалості робочого часу» [3]. Більш детально правовий режим поділу робочого дня на частини може бути прописаний у локальних нормативних актах сільськогосподарського підприємства.

Література:

1. Притула Х. М., Крупін В. Є. Сучасні тенденції розвитку сільських територій України та економічно розвинених країн: порівняльний аналіз [Текст] / Х. М. Притула, В. Є. Крупін. *Наук. вісн. НЛТУ України*. 2010. Вип. 20.11. С. 335 - 345.
2. День працівника сільського господарства. URL: <https://www.work.ua/holidays/agriculture-day/>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу: Наказ Мінпраці від 19.04.2006 № 138 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0138203-06#Text>
5. Кравців З. Підсумований облік робочого часу // Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2015. Випуск 61. С. 365-371

References:

1. Prytula Kh. M., Krupin V. Ye. Suchasni tendentsii rozvytku silskykh terytorii Ukrainy ta ekonomichno rozvynenykh krain: porivnialnyi analiz [Tekst] / Kh. M. Prytula, V. Ye. Krupin. *Nauk. visn. NLTU Ukrainy*. 2010. Vyp. 20.11. S. 335 - 345.
2. Den pratsivnyka silskoho hospodarstva. URL: <https://www.work.ua/holidays/agriculture-day/>
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Pro zatverdzhennia Metodychnykh rekomendatsii shchodo zastosuvannia pidsumovanoho obliku robochoho chasu: Nakaz Minpratsi vid 19.04.2006 № 138 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0138203-06#Text>
5. Kravtsiv Z. Pidsumovanyi oblik robochoho chasu // Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya yurydychna. 2015. Vypusk 61. S. 365-371

Kozachenko S.V. The role of labor rating in agriculture. – Article.

The article is devoted to the role of labor rationing in agriculture. Attention is paid to increasing productivity, profits and increasing the loyalty of the workforce. The rationing of working hours is considered, which provides for the state establishment of standards for working hours. Attention is paid to the rationing of labor through the labor function, as the degree of intellectualization of the labor function for most workers has increased significantly due to the development of modern technologies in the new socio-economic conditions.

It is noted that labor rationing allows to justify labor indicators for vulnerable groups of citizens, youth and the disabled, thus giving the opportunity to fill vacancies in unattractive jobs or in areas characterized by a shortage of specialists in the labor market. Labor rationing also helps to improve the quality of working life, which is one of the most important functions of labor management in agriculture. Improving the quality of working life involves improving the socio-economic situation of workers. The role of labor rationing and mode of operation as the basis for the organization of production, increasing the efficiency of living labor is growing. In modern conditions, the legal regulation of labor rationing and mode of operation should provide objectively necessary work to streamline the labor process, which on the basis of developed methods of labor rationing organizes, regulates and stabilizes the socio-technical system of each organization. In particular, the rationing of working hours provides for the state establishment of standards for working hours. At the same time, the parties to labor relations should be given the opportunity to reasonably combine state standards and flexible approaches to the establishment of working hours, which are especially relevant in today's technical environment. In addition, subject to summary accounting of working time, it is possible to choose the norm of working time, which is to comply not with the daily or weekly norm, but during the accounting period (month, quarter, season, year).

Key words: labor, labor relations, agricultural workers, labor norms.

Козаченко С.В. Роль трудового рейтинга в сельском хозяйстве. - Статья.

Статья посвящена роли нормирования рабочей силы в сельском хозяйстве. Внимание уделяется повышению производительности, прибыли и повышению лояльности персонала. Рассмотрено нормирование рабочего времени, которое предусматривает государственное установление нормативов рабочего времени. Внимание

уделяется нормированию труда через трудовую функцию, поскольку степень интеллектуализации трудовой функции для большинства работников значительно возросла в связи с развитием современных технологий в новых социально-экономических условиях.

Отмечается, что нормирование труда позволяет обосновать показатели труда для уязвимых групп граждан, молодежи и инвалидов, тем самым давая возможность заполнить вакансии на непривлекательных должностях или в сферах, характеризующихся дефицитом специалистов на рынке труда. Нормирование труда также помогает улучшить качество рабочей жизни, что является одной из важнейших функций управления трудовыми ресурсами в сельском хозяйстве. Повышение качества трудовой жизни предполагает улучшение социально-экономического положения работников. Возрастает роль нормирования и режима труда как основы организации производства, повышения эффективности живого труда. В современных условиях правовое регулирование нормирования труда и режима работы должно обеспечивать объективно необходимую работу по упорядочению трудового процесса, который на основе разработанных методов нормирования труда организует, регу-

лирует и стабилизирует социально-техническую систему каждой организации. В частности, нормирование рабочего времени предусматривает государственное установление нормативов рабочего времени. При этом участникам трудовых отношений должна быть предоставлена возможность разумно сочетать государственные стандарты и гибкие подходы к установлению рабочего времени, что особенно актуально в современных технических условиях. Кроме того, при сводном учете рабочего времени можно выбрать норму рабочего времени, которая должна соответствовать не дневной или недельной норме, а в течение отчетного периода (месяц, квартал, сезон, год).

Ключевые слова: труд, трудовые отношения, работники сельского хозяйства, нормы труда.

Авторська довідка:

Козаченко Сергій Віталійович, аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Стаття надійшла до редакції: 22 грудня 2020 р.