

К. Є. ДАНЬШИНА,
здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
трудового та господарського права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

ДО ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВАХ

У статті розглянуто особливості правового регулювання оплати праці у фермерських господарствах. Запропоновано Кабінету Міністрів України розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект закону про ратифікацію Конвенції МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р., спрямованої на створення й функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій. При цьому зазначено, що цей крок надасть змогу Україні засвідчити свою готовність упроваджувати більш високі стандарти прав людини у сфері трудових відносин і надасть додаткові можливості щодо реалізації цих прав.

Ключові слова: права працівників, оплата праці, фермерське господарство, трудовий договір, найманий працівник.

Постановка проблеми. У ст. 23 Загальної декларації прав людини [1] сформульовані основні трудові права та свободи людини, до числа яких входять і основні права у сфері оплати праці, а саме: право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї та її родини. Не залишає це питання осторонь і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [2], за ст. 7 якого держави, які беруть участь у ньому, визнають право кожного на винагороду, що забезпечувала б, як мінімум, усім трудящим справедливу заробітну плату за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватися умови праці не гірші тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю.

Аналіз останніх досліджень. Питанню оплати праці в фермерських господарствах присвячені роботи таких учених-юристів, як В. М. Божко, С. В. Вишневецької, А. Ільїна, С. М. Прилипка, І. А. Уматова, О. М. Ярошенка та ін.

Статтею 43 Конституції України [3] передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Закріплюючи це право, Основний Закон одночасно проголосив і право на винагороду за працю, на своєчасне її отримання та захист цього права законом (ч. 7 ст. 43). При цьому, як правильно вказує В. М. Божко, принципи,

за якими вона визначається та складається правовий режим її виплати в трудовому праві, відрізняються від принципів, які визначають винагороду в цивільному праві. Якщо в останньому вона співвідноситься з уречевленою працею, то в трудових правовідносинах вона завжди, прямо чи опосередковано, повинна співвідноситися з витратами живої праці в процесі суспільного виробництва. Винагорода в трудовому праві має систематичний характер, який установлено законодавством; певну правову організацію та визначається на основі загальнодержавної мінімальної заробітної плати; вона ділиться на частини – основну та додаткову, передбачені сфери державного й договірного регулювання винагороди за працю, в той час як винагорода за цивільно-правовими договорами регулюється їх сторонами. Ще однією суттєвою відмінністю є той факт, що у більшості випадків суб'єктом права на винагороду в цивільному праві можуть бути як фізичні, так і юридичні особи. Тоді як винагорода у трудовому праві завжди може стосуватись лише фізичної особи [4, с. 12].

Актуальність теми дослідження. Особливістю правового регулювання оплати праці є те, що вона регламентується розгалуженою системою нормативних актів, ухвалених органами різних рівнів (КЗпП України [5] (глави II, VI, VII, VIII), законами України «Про оплату праці» [6], «Про соціальний діалог в Україні» [7] та «Про колективні договори і угоди» [8], урядовими та відомчими нормативними документами, генеральними, регіональними, галузевими уго-

дами, колективними договорами і локальними актами підприємств. Указані акти регулюють питання оплати праці тільки найманих працівників, праця яких обумовлена укладанням трудового договору. Ці документи не застосовуються, коли питання оплати праці виникають із цивільних правовідносин, зокрема, про стягнення дивідендів, виплату паїв і часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо. Винагорода за працю власників, співвласників, членів господарських товариств є прибутком (доходом), який розподіляється між ними на підставі статуту або установчого договору [9, с. 55].

Згідно з п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» [10] оплата праці членів фермерського господарства визначається законодавством про ці суб'єкти господарювання, їх статутами, іншими нормативно-правовими актами. За відсутності такого врегулювання спори про оплату праці вирішуються на підставі положень КЗпП України та прийнятих відповідно до нього актів законодавства України. Із зазначеного випливає, що положення, закріплені в КЗпП, поширюється і на правовідносини, які регулюються Законом України «Про фермерське господарство».

Формулювання цілей. Рівень оплати праці на сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від валового прибутку. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми і системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва.

Специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що при її однакових затратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать також від погодно-кліматичних умов, родючості землі, сортів насіння тощо. Все це необхідно враховувати при застосуванні відповідних форм і систем оплати праці.

Виклад основного матеріалу. За ст. 23 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється. У господарствах може здійснюватися продаж продукції, товарів чи надання послуг у рахунок заробітної плати, виключно за бажанням працівника, без жодного примусу за справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах,

установлених у колективному договорі. Основними критеріями при визначенні розмірів натурального фонду є рівень виробництва продукції, забезпечення потреб громадського виробництва, розумні потреби працівників господарства в тому чи іншому виді продукції, спеціалізація господарства тощо. Враховуючи це, працівникові за виконану норму праці нараховують заробітну плату (у грошовій формі), а після, з урахуванням умов колективного договору та законодавчих вимог щодо обмеження натуроплати, здійснюють нарахування та виплату натурою. При виплаті натуральної частини має бути встановлено мінімальну ціну продукції (але не вище її собівартості). Крім того, щоб уникнути необмежених виплат натурою, Законом України «Про оплату праці» передбачено, що розмір виплат натурою не може перевищувати 30 відсотків. Порядок формування фонду натуральної оплати, співвідношення між грошовою і натуральною формами виплат, перелік видів продукції, якими будуть здійснюватися виплати (крім заборонених чинним законодавством), ціни для обчислення натурпродукції, терміни виплати натуроплати встановлюються в колективному договорі.

Основу встановлення розмірів заробітної плати працівникам фермерських господарств 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).

Так, за пп. 5.1 та 5.2 Галузевої угоди 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 сторони домовилися установити:

– мінімальну тарифну ставку (оклад) робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт) на госпрозрахункових підприємствах, а також у навчально-дослідних та інших госпрозрахункових підрозділах аграрних закладів освіти, у розмірі не меншому від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України;

– мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду з нормальними умовами праці, як базовий для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів фахівців) у розмірі не нижче 105 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законодавством за умови виконання місячної (годинної) норми праці.

Однак тарифна система, а особливо рівень тарифних ставок, у кожному фермерському господарстві може бути різним і залежить від ефективності господарювання та рівня доходів.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників усіх підприємств, у тому числі і фермерських господарств, шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників [див.: 11; 12].

Згідно з ч. 4 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» [13] розмір оплати праці осіб, які працюють у фермерському господарстві за трудовим договором (контрактом), не повинен бути меншим за встановлений державою розмір мінімальної заробітної плати.

Відповідно до статей 9 та 10 Закону України «Про оплату праці» розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я, набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» 1970 р. [14] зобов'язує держави створити таку систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи працівників, умови праці яких зумовлюють доцільність існування цієї системи. Мінімальний заробіток має силу закону й не підлягає зниженню, а нехтування цим положенням спричиняє застосування відпо-

відних кримінальних або інших санкцій. Чинники, які треба враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, включають: а) потреби працівників та їх сімей з огляду на загальний рівень заробітної плати в державі, прожиткового мінімуму, допомоги із соціального забезпечення й порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; б) економічні чинники, в тому числі й необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення й підтримання високого рівня зайнятості. Міра, в якій ці чинники збалансовані, може бути апроксимована деякими орієнтовними показниками – рівнем мінімальної заробітної плати відносно медіанної або середньої заробітної плати, або частка працівників, на зарплату яких впливає законодавчо визначений мінімум. Кожна держава створює процедуру, за якою можна час від часу встановлювати й регулювати мінімальні ставки для працівників. У зв'язку із застосуванням цієї процедури забезпечується проведення широких консультацій з представницькими організаціями відповідних роботодавців і працівників.

На необхідність створення і функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій вказує Конвенція МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р. [15]. За нею 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 мінімаль-

ні 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.

Згідно з Рекомендацією МОП №99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р. [16] при встановленні мінімальних ставок заробітку повинні враховуватися такі фактори: вартість життя; розумна і справедлива вартість надаваних послуг; заробітна плата, передбачена у сільськогосподарських колективних договорах за аналогічний або порівнянний вид праці; загальний рівень заробітної плати за якісно порівнянну працю в інших наявних у даному районі галузях діяльності. Який би не був вигляд, наданий системі встановлення заробітку в сільському господарстві, вона повинна функціонувати шляхом обстеження умов праці в сільському господарстві і суміжних видах діяльності, а також шляхом консультацій зі сторонами, насамперед і головним чином зацікавленими в цьому, тобто з підприємцями і працівниками або з їх найбільш представницькими організаціями. Думка обох сторін має запитуватися з усіх питань, пов'язаних із встановленням мінімальної заробітної плати, і повинна повністю і рівним чином враховуватися. Для надання більшої авторитетності встановлюваним ставкам зацікавлені працівники і підприємці повинні мати можливість безпосередньо і на рівних умовах брати участь у діяльності відпо-

відного органу через своїх представників, число яких повинно бути однаковим. Повинен передбачатися порядок перегляду мінімальних ставок зарплати після закінчення відповідних проміжків часу. З метою ефективної охорони заробітку заходи, спрямовані на забезпечення його виплати в розмірі, не меншому встановленої мінімальної ставки, повинні включати: а) заходи щодо оповіщення про чинні мінімальні ставки; б) офіційний контроль за фактично виплачуваною заробітною платою; в) санкції за недотримання діючих ставок і заходи щодо запобігання подібним випадкам.

Висновки. Виходячи зі специфіки сільського господарства та з метою належного правового забезпечення повноцінного захисту прав осіб, які здійснюють трудову діяльність у цій галузі економіки, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, і на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, вважаємо за необхідне Кабінету Міністрів України розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект закону про ратифікацію Конвенції МОП №99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р., спрямованої на створення і функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій. Цей крок надасть змогу Україні засвідчити свою готовність упроваджувати більш високі стандарти прав людини у сфері трудових відносин і надасть додаткові можливості щодо реалізації цих прав.

ЛІТЕРАТУРА

1. Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948 р. // Офіц. вісн. України. – 2008. – №93. – Ст. 3103.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : від 16.12.1966 р. // Юрид. вісн. – 1998. – №4. – С. 5–16.
3. Конституція України : прийнята Верхов. Радою України 28.06.1996 р., №254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
4. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. М. Божко ; Харк. держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х., 2002. – 203 с.
5. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р., №108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.
7. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. №2862-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – №28. – Ст. 255.
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. №3356-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361.
9. Вишневецька С. В. Понятійний апарат науки трудового права: методологічне значення / С. В. Вишневецька // Бюл. Мін-ва юстиції України. – 2008. – №2(76). – С. 55–63.

10. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 24.12.1999 р. № 13 // Вісн. Верхов. Суду України (додаток). – 2000. – № 1.
11. Ярошенко О. М. Деякі проблеми регулювання оплати праці / О. М. Ярошенко // Осінні юридичні читання : тези доп. та наук. повідомл. всеукр. наук. конф. молодих вчених, 12–13 листопада 2008 р. / за заг. ред. А. П. Гетьмана. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2008 – С. 375–378.
12. Ярошенко О. М. Щодо поєднання державного й колективно-договірних методів регулювання оплати праці / О. М. Ярошенко // Проблеми законності : зб. наук. пр. / відп. ред. В. Я. Тацій. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2008. – Вип. 97. – С. 63–68.
13. Про фермерське господарство : Закон України від 19.06.2003 р. № 973-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 363.
14. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : Конвенція МОП від 22.06.1970 р. № 131 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : в 2 т. – Т. II (1965–1999). – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 907–910.
15. 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.
16. О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве : Рекомендация МОТ от 28.06.1951 г. № 89 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawmix.ru/abro/1333>.

REFERENCES

1. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10.12.1948 (The Universal Declaration of Human Rights of 10.12.1948), *Ofits. visn. Ukrainy*, 2008, No.93, St. 3103.
2. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava vid 16.12.1966 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights of 12.16.1966), *Yuryd. visn.* 1998, No.4, pp. 5–16.
3. Konstytutsiia Ukrainy: pryiniata Verkhov. Radoiu Ukrainy 28.06.1996 No. 254k/96-VR (The Constitution of Ukraine, adopted by the Parliament. Council of Ukraine 28.06.1996 g., №254k / 96-BP), *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy*, 1996, No.30, St. 141.
4. Bozhko V. M. *Kolektyvno-dohovirne rehuliuвання zarobitnoi platy* (Collectively-contractual regulation of wages): dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05, V. M. Bozhko, Kharkivskiy derzh. pedahoh. un-t im. H. S. Skovorody, Kh., 2002, p. 203.
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 No. 322-VIII (Labor Code of Ukraine: approved. Law SSR of 10.12.1971 p., №322-VIII), *Vidom. Verkhov. Rady URSR*, 1971, No. 50 (Dodatok). – St. 375.
6. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 No. 108/95-VR (On the labor law of Ukraine from 24.03.1995r., №108 / 95-VR), *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy*, 1995, No.17, St. 121.
7. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 23.12.2010 No. 2862-VI (On Social Dialogue in Ukraine Law of Ukraine of 23.12.2010., №2862-VI), *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy*, 2011, No. 28, St. 255.
8. Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 No. 3356-XII (Collective Agreements Law of Ukraine of 01.07.1993 p., №3356-XII), *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy*, 1993, No. 36, St. 361.
9. Vyshnovetska S. V. Poniatiniyi aparat nauky trudovoho prava: metodolohichne znachennia (The conceptual apparatus of science of labor law: methodological significance), S. V. Vyshnovetska, *Biuletyn Ministerstva yustytstii Ukrainy*, 2008, No. 2 (76), pp. 55–63.
10. Pro praktiku zastosuvannya sudamy zakonodavstva pro oplatu pratsi: postan. Plenumu Verkhov. Sudu Ukrainy vid 24.12.1999 No. 13 (On the practice of courts of law on pay: Resolution. Plenum horse. Court of Ukraine of 24.12.1999 p., № 13), *Visn. Verkhov. Sudu Ukrainy* (dodatok), 2000, No. 1.
11. Yaroshenko O. M. Deiaki problemy rehuliuвання oplaty pratsi (Some problems of regulation of wages), O. M. Yaroshenko, *Osinni yurydychni chytannia: Tezy dop. ta nauk. povid.vseukr. nauk.conf. molodykh vchenykh*, 12–13 lystopada 2008, za zah. red. A. P. Hetmana, Kh.: Nats. yuryd. akad. Ukrainy, 2008, pp. 375–378.
12. Yaroshenko O. M. Shchodo poiednannia derzhavnogo y kolektyvno-dohovirnogo metodiv rehuliuвання oplaty pratsi (As for the combination of state and collectively-contractual regulation of remuneration methods), O. M. Yaroshenko, *Problemy zakonnosti: zb. nauk. pr. / vidp. red. V. Ya. Tatsii*, Kh.: Nats. yuryd. akad. Ukrainy, 2008, Vyp. 97, pp. 63–68.

13. Pro fermerske gospodarstvo: Zakon Ukrainy vid 19.06.2003, No. 973-IV (About Agricultural Farm: Law of Ukraine of 19.06.2003., №973-IV), Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy, 2003, No.45, St. 363.
14. Pro vstanovlennia minimalnoi zarobitnoi platy z osoblyvym urakhuvanniam krain, shcho rozvyvaiutsia: Konventsiiia MOP vid 22.06.1970 No. 131 (On Establishment minimum salary particular attention to the developing countries: ILO Convention of 22.6.1970 p., №131), *Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi: V 2-kh t. – T. II (1965-1999)*, Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1999, pp. 907–910.
15. Pro protseduru vstanovlennia minimalnoi zarobitnoi platy v silskom gospodarstvi: Konventsiiia MOP vid 28.06.1951 No. 99 (On installation procedure minimum salary in agricultural farm: ILO Convention of 28.6.1951, №99), *Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi: V 2-kh t. – T. I (1919-1964)*, Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1999, pp. 534–537.
16. *O protsedure ustanovlennia minimalnoy zarobitnoy platyi v selskom hozyaystve: Rekomendatsiya MOT ot 28.06.1951 No. 89* (On installation procedure minimum salary in agricultural farm: ILO Convention of 28.6.1951 p., №89) [Elektron. resurs], Rezhim dostupa : <http://www.lawmix.ru/abro/1333>

Е. Е. ДАНЬШИНА

соискатель кафедры гражданско-правовых дисциплин, трудового и хозяйственного права
Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

К ВОПРОСУ ОПЛАТЫ ТРУДА В ФЕРМЕРСКИХ ХОЗЯЙСТВАХ

В статье рассмотрены особенности правового регулирования оплаты труда в фермерских хозяйствах. Предложено Кабинету Министров Украины разработать и внести на рассмотрение Верховной Рады Украины проект закона о ратификации Конвенции МОТ №99 «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве» 1951 г., направленной на создание и функционирование специальной процедуры установления минимального размера заработной платы работников, занятых на сельскохозяйственных предприятиях, и работников смежных профессий. При этом отмечено, что этот шаг позволит Украине подтвердить свою готовность внедрять более высокие стандарты прав человека в сфере трудовых отношений и предоставит дополнительные возможности по реализации этих прав.

Ключевые слова: права работников, оплата труда, фермерское хозяйство, трудовой договор, наемный работник.

E. E. DANSHINA

researches of the Department of civil law disciplines, commercial and labor law, H. S. Skovoroda Kharkiv
National Pedagogical University

TO THE QUESTION LABOR REMUNERATION IN THE FARMS

Problem setting. In the article the peculiarities of legal regulation of wages on farms. The specificity of labor in agriculture production is that when it is the same expenses can get different outcomes, which also depend on weather and climatic conditions, soil fertility, seed varieties and more. This should be considered when applying the appropriate forms and systems of remuneration.

Analysis of resent researches and publications. The issue of remuneration in farms devoted to the work of such scholars as V. M. Bojko, Vyshnevetska S. V., Ilyina A., Prilipko S. M., Umatova I. A., Yaroshenko A. M, etc.

Article's main body. The level of wages in the agricultural enterprise depends on the final result of his work, ie on gross profit. Relationship measure of labor and its payment through forms and systems of remuneration, which depend on the characteristics of agricultural production.

The basis of the establishment of wage workers are farmers and sectoral minimum state guarantees on wages, tariff conditions and material incentives, management by collective agreement, tariff level and standards of work performance (work).

In order to wage effective protection measures to ensure its payment in an amount not less than the minimum bid must include: a) arrangements for notification of applicable minimum rates; b) the official control of wages actually paid; c) sanctions for non-compliance with the current rates and measures to prevent similar cases.

Conclusions and prospects for the development. Based on the specifics of agriculture and to ensure full proper legal protection of persons who perform labor activity in this sector of the economy, wages not less than the minimum

established by law and to an adequate standard of living for himself and his family, consider Cabinet of Ministers of Ukraine necessary to develop and submit to the Verkhovna Rada of Ukraine the draft law on the ratification of ILO Convention №99 «About the Minimum wage in agriculture" in 1951 for the establishment and functioning of special procedures for establishing the minimum wage of workers employed on farms and workers of related professions. This step will enable Ukraine to witness their willingness to implement higher standards of human rights in labor relations and provide additional opportunities for the implementation of these rights.

Key words: employee rights, wages, Farming, employment contract, hired worker.