

УДК 349.22:331

Л.В. ЄрофеєнкоОКРЕМІ ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ
НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Анотація. У статті проаналізовано тенденції організації системи оплати праці працівників залізничного транспорту з урахуванням специфіки виконуваної ними трудової функції та змін, що відбуваються в державі. З'ясовано шляхи вдосконалення й оптимізації системи оплати праці в галузі залізничного транспорту.

Ключові слова: оплата праці, працівник залізничного транспорту, компенсації.

Аннотация. В статье проанализированы тенденции организации системы оплаты труда работников железнодорожного транспорта с учетом специфики выполняемой ими трудовой функции и изменений, происходящих в государстве. Выявлены пути совершенствования и оптимизации системы оплаты труда в отрасли железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: оплата труда, работник железнодорожного транспорта, компенсации.

Abstract. The paper analyzes the trends in the organization of the wage system of railway workers with specific functions performed by a labor and changes in the state. To find out ways to improve and optimize the remuneration system in railway industry.

Ключевые слова: payment of labour, worker of railway transport, indemnification

Актуальність статті. Важливу роль для розвитку економіки нашої країни займає залізничний транспорт. Основним завданням транспорту є цілковите і своєчасне задоволення потреб народного господарства у перевезеннях, підвищення ефективності і забезпечення якості роботи транспортної системи.

Залізничний транспорт забезпечує економію громадського часу у перевезеннях вантажів і пасажирів, сприяє розвитку продуктивних сил суспільства, розширенню міжрегіональних зв'язків, і навіть поліпшенню культурно-побутового обслуговування населення. Водночас залізничний транспорт істотно впливає на структуру капітальних вкладень, архітектуру і планування міст, і навіть різні царини життя суспільства – охорону здоров'я, культуру, просвітництво тощо.

За роки незалежності Україна змогла втримати й розвинути позиції вітчизняної залізниці. Про це свідчить, наприклад, той факт, що «Укрзалізниця» є одним із найприбутковіших державних підприємств сьогодення. Утім, подальший конкурентоздатний розвиток вітчизняного залізничного транспорту можливий лише в разі, якщо ця галузь скористається всіма важелями й інструментами, що здатні зберегти динаміку її розвитку. Одним із таких інструментів є забезпечення належного рівня заробітної плати працівників галузі залізничного транспорту, які, як і в будь-якій іншій галузі народного господарства, є основою, на якій тримається діяльність суб'єктів господарювання.

Важливість позитивного вирішення проблем у цьому напрямі для підприємств залізничного транспорту видається очевидною з огляду на те, що в умовах ринкової економіки, що формується в Україні, працівники державних підприємств, особливо фахові, завжди мають можливість знайти більш високооплачувані роботи в приватній сфері. А це у свою чергу може поставити навіть найприбутковіше державне підприємство в складну ситуацію, яка не сприятиме його динамічному й конкурентоздатному розвитку. У зв'язку з цим наукове опрацювання проблеми оплати праці працівників залізничного транспорту є надзвичайно важливим завданням правової галузі.

Варто зазначити, що проблеми правового регулювання оплати праці в загальнонауковому й часткових аспектах висвітлювалися в роботах багатьох правознавців: М.Г. Александрова, П.А. Буценка, Б.К. Бегічева, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, С.О. Іванова, Д.О. Карпенка, Р.І. Кондратьєва, Р.З. Лівшиця, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Ю.П. Орловського та ін. Водночас питання, пов'язані зі специфікою вибудови системи оплати праці на залізничному транспорті, не були предметом спеціального наукового розгляду, хоча їх важливість, як було показано вище, має неабияке економіко-правове значення. З огляду на це актуальним бачиться обраний у статті аспект дослідження.

Метою роботи є з'ясування особливостей системи оплати праці працівників залізничного транспорту, з урахуванням специфіки діяльності залізниці та сучасного розвитку вітчизняної економіки.

Теоретичні та практичні підходи, що склалися в попередній, соціалістичній, правовій системі, виявляються не цілком придатними для регулювання відносин оплати праці в умовах ринкової економіки, де виробничий інтерес превалює над інтересами працівників. Тому забезпечення та захист інтересів працівників повинні

досягатися шляхом всебічного правового регулювання. Зміна економічної ситуації в Україні, розвиток недержавного сектора економіки, різноманітність форм власності та видів господарюючих суб'єктів вимагають удосконалення трудового законодавства, зокрема у сфері оплати праці. Відтак, однією з головних функцій трудового права стає закріплення, забезпечення та захист основних прав і свобод людини у сфері праці та її оплаті.

Ст. 43 Конституції України встановлює право кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [1]. Це покладає на роботодавця обов'язок провести виплату відповідної суми заробітної плати, якщо працівником виконані необхідні умови. Заробітна плата повинна регулярно виплачуватися в строки, установлені в колективному договорі.

Поняття оплати праці є складовою частиною змісту трудових правовідносин. Правове визначення оплати праці подається в ст. 1 Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» [6]. Тут вона визначається як винагорода чи заробіток, що обчислюються в грошах, які встановлені угодою або національним законодавством і яку, в силу письмового або усного договору про найм, роботодавець виплачує працівнику за працю, що виконана або повинна бути виконана, чи послуги, що надані або повинні бути надані. За вітчизняним законодавством (ст. 1 Закону України «Про оплату праці»), заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу [4].

Оплата праці вважається однією з важливих категорій у системі умов праці. Її організація на залізничному транспорті здійснюється залежно від загальної економічної, соціальної політики та реформ, які проводяться в державі.

Працівники залізничного транспорту діляться на дві категорії: працівники основної діяльності залізничного транспорту й працівники неосновної діяльності залізничного транспорту. За основу при цьому розподілі взято Постанову Кабінету Міністрів України від 30 березня 2011 р. № 316 про затвердження переліку робіт (послуг), що належать до основної діяльності залізничного транспорту.

Організація оплати праці на залізничному транспорті складається з таких етапів: 1) нормування праці, що включає в себе розробку й утілення прогресивних, технічно обґрунтованих норм затрат праці; 2) розробка форм і систем оплати праці; 3) тарифне нормування заробітної плати, основним завданням якого є становлення та правильне застосування обґрунтованих нормативів (корисних ставок, тарифних сіток, посадових окладів тощо), які визначають рівень оплати праці різних категорій працівників залізниці [2].

Нормування праці на залізничному транспорті полягає у визначенні необхідних витрат живої праці на виконання певної роботи у вигляді науково обґрунтованих норм і нормативів. Вони розробляються на підставі даних технічних, економічних, психофізіологічних і соціологічних наук. При цьому нормування праці тісно пов'язане з її оплатою. На залізничному транспорті постійно відбувається процес удосконалення виробництва, що забезпечує систематичний ріст продуктивності праці як за рахунок

упровадження нової техніки та технологій, так і за рахунок застосування передових методів праці та більш прогресивних форм її організації.

Використання норм, які не враховують усіх змін, що впливають на продуктивність праці на залізничному транспорті, знижує економічний ефект від запровадження нової техніки та технологій, стримує технічний прогрес і призводить до необґрунтованих перевитрат фонду заробітної плати. Наказом Укрзалізниці від 24.03.2011 року № 098-Ц затверджено Положення «Про умови оплати праці працівників залізничного транспорту» та годинні тарифні ставки і посадові оклади для оплати праці працівників підприємств, організацій та відокремлених підрозділів (введено в дію з 1 квітня 2011 року).

Підставою для перегляду норм є певні зміни в трудових і виробничих процесах, що сприяють підвищенню продуктивності праці. До таких підстав на залізничному транспорті можна віднести проведення технологічних, господарських та організаційних заходів, пов'язаних зі зміною технологічних режимів роботи устаткування й машин, скороченням передбачених у нормах регламентованих перерв у роботі, зі зміною вагонопотоків на станціях, зміною обслуговування робочих місць і вдосконаленням їх організації тощо [3].

Як і в більшості галузей економіки, на залізничному транспорті діють дві основні форми заробітної плати: відрядна та погодинна. Вони спрямовані на забезпечення найбільш обґрунтованого співвідношення між мірою затрати праці та мірою її оплати. Виділяють два різновиди: відрядно-преміальна та погодинно-преміальна.

Відрядна система передбачає оплату виробленої продукції за відрядними розцінками. Відрядна розцінка розраховується, виходячи з тарифної ставки й установленої норми праці. Така система застосовується у випадках, коли є можливість установити кількісні показники праці в одиницях продукції. Відрядна система оплати праці використовується переважно для стимулювання кількісних показників виробництва продукції. На практиці застосовуються декілька варіантів відрядної системи: проста відрядна, відрядно-прогресивна, відрядна акордна.

Проста відрядна система оплати праці передбачає простий спосіб обчислення заробітку кожного працівника шляхом множення відрядної, розцінки на кількість одиниць виготовленої продукції.

При відрядно-прогресивній системі розрахунок заробітної плати працівника в межах виробничого завдання здійснюється за звичайними відрядними розцінками, а за перевиконання норм виробітку розцінки підвищуються.

Якщо використовується відрядна акордна система оплати праці, то розрахунок відрядних розцінок проводиться не щодо окремої операції чи одиниці продукції, а стосовно усього об'ягу роботи. Так, на залізничному транспорті акордна система застосовується здебільшого на підприємствах, які зайняті збереженням шляхів. Між тим акордна оплата праці достатньою мірою стимулює скорочення строків робіт на окремих ділянках і сприяє підвищенню продуктивності праці [8, с. 338 – 339].

Залежно від способу організації праці відрядна система її оплати може бути індивідуальною, де існує чіткий облік роботи окремих працівників, і колективною,

яка встановлюється за загальними результатами праці бригади. Актуальним на залізничному транспорті є розширення масштабів застосування бригадної організації та оплати праці за кінцевим результатом, що має важливе значення для комплексних ремонтних бригад, бригад механізованих дистанцій навантажувально-розвантажувальних робіт, маневрових бригад станцій, працівників дистанцій зв'язку, зайнятих обслуговуванням постійних устаткувань тощо.

Погодинна система оплати праці ставить розмір заробітної плати працівника в залежність від відпрацьованого ним часу. Вона широко застосовується для оплати спеціалістів і керівників, тобто тих категорій працівників, працю яких неможливо обчислити одиницями виготовленої продукції. За розрахунок беруться годинні чи місячні тарифні ставки [2].

На залізничному транспорті більшості працівників заробітна плата нараховується погодинно. Підвищення такої ролі погодинної оплати праці пов'язано передусім із технічним прогресом на транспорті, коли в умовах електрифікації, комплексної механізації й автоматизації виробничих процесів, відрядна оплата праці в деяких випадках стає неефективною [3].

Залежно від специфічних особливостей окремих груп працівників, організації виробництва, технологічних процесів на конкретних дільницях залізниці доцільність встановлення тієї чи іншої форми оплати праці – погодинної чи відрядної – з погляду створення стимулів для підвищення продуктивності праці вирішується керівником підприємства.

Відомо, що відрядна форма оплати праці деяких робіт є найбільш прогресивною, бо стимулює ріст продуктивності праці. Однак працю можна нормувати не тільки шляхом встановлення кількості продукту, яку слід виробити за одиницю часу, або кількості часу, витраченого на виготовлення одиниці продукції, а й у інший спосіб, наприклад, визначаючи чисельність вироблених об'єктів (машин, стрілок тощо), які може обслуговувати працівник за зміну, або число працівників, необхідних для обслуговування й управління виробничим процесом на залізниці. Такі методи нормування праці розповсюджуються на працівників-погодинників, інженерно-технічний персонал і службовців. Погодинна форма оплати праці використовується, наприклад, при обслуговуванні контактної мережі, тягових підстанцій та іншого устаткування; на певних підсобних роботах, де здійснена комплексна механізація, тощо. У такий спосіб зазвичай оплачуються роботи і в тих випадках, коли встановлення відрядної оплати праці може призвести до порушення норм технологічних режимів. Так, при оплаті праці працівників локомотивних бригад у пасажирському русі можливість збільшення виробітку обмежується розкладом руху пасажирських поїздів.

Обидві вказані системи оплати праці на практиці застосовуються в поєднанні з різними преміальними системами для стимулювання високопродуктивної, якісної праці.

Преміальні системи використовуються для додаткового матеріального заохочення працівників. З метою стимулювання підвищення професійної майстерності

робітників, посилення їх матеріальної зацікавленості і відповідальності за якість продукції, що випускається, робіт і виконання виробничих завдань керівникам підприємств, організацій та відокремлених підрозділів, за погодженням із профспілковими комітетами, надається право запроваджувати диференційовані надбавки до тарифних ставок за професійну майстерність для робітників.

Керівники підприємств, організацій та відокремлених підрозділів, за погодженням із профспілковими комітетами, встановлюють бригадирам із числа робітників, незвільнених від основної роботи, диференційовано доплати за керівництво бригадою з чисельністю від 5 до 10 осіб – у розмірі до 20 відсотків, понад 10 осіб – від 20 до 25 відсотків тарифної ставки за фактично відпрацьований час.

Майстрам, начальникам дільниць та цехів, професіоналам, фахівцям та технічним службовцям при їх роботі на дільницях, у цехах і на виробництвах, де більше половини чисельності робітників отримують доплати за шкідливі умови праці, встановлюються доплати в розмірі до 12 відсотків, а за особливо шкідливі умови праці – до 24 відсотків посадового окладу. Конкретний розмір доплат визначається за результатами атестації робочого місця вказаного працівника. Надбавки за високі досягнення в праці, виконання особливо важливих робіт устанавлювати в розмірі до 50 відсотків посадового окладу. Нарахування надбавки проваджується за фактично відпрацьований час [7].

На практиці положення про преміювання є додатками до колективного договору.

Одним із видів стимулювання працівників є виплата винагороди за результатами роботи підприємства за рік. Положення про порядок виплати винагороди за результатами річної роботи затверджується роботодавцем за погодженням із профспілковим органом і може так само бути додатком до колективного договору. У цьому положенні визначається розмір винагороди за підсумками річної роботи й умови її виплати [5, с. 338 – 339].

Отже, праця основних груп працівників залізничного транспорту оплачується за різними системами: локомотивні бригади всіх видів пасажирського руху – за погодинно-преміальною системою; при вантажних перевезеннях (із наскрізними та збірними поїздами) – відповідно до відрядно-преміальної системи за виконанні локомотиво-кілометри; при передаточному, вивізному та господарському рухах на дорогах і вузлах із великим стійким обсягом праці – згідно із відрядною системою за локомотиво-кілометри та вагоно-кілометри, на інших дільницях та вузлах – за погодинно-преміальною системою; на маневрових локомотивах, які працюють на сортувальних, великих дільничних, вантажних і пасажирських станціях, – за відрядно-преміальною системою; на інших станціях – за погодинно-преміальною системою.

Установлення певної системи оплати праці на залізничному транспорті залежить від об'єктивних чинників, до яких належать: умови праці, технічний прогрес, обсяг роботи, характер виконуваної роботи, трудова функція (наприклад, працівники залізничного транспорту, робота яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням, залізничних обладнань) тощо.

Універсальним регулятором, за допомогою якого можна здійснювати диференціацію оплати праці, що гарантує нормальне відтворення робочої сили, є тарифна система. Вона є системою спеціальних нормативів, за допомогою яких проводиться диференціація заробітної плати різних категорій працівників залежно від складності, інтенсивності роботи й умов праці. Згідно зі ст. 6 Закону України «Про оплату праці» тарифна система включає в себе: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна сітка формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, що встановлюється в розмірі, не нижчому від визначеного генеральною (галузевою) угодою та міжкваліфікаційних співвідношень розмірів тарифних ставок.

Тарифна ставка першого розряду – це розмір винагороди за просту працю, виконану за одиницю часу. Розмір тарифної ставки першого розряду визначається підприємством самостійно в колективному договорі й не може бути нижчим від розміру, визначеного генеральною чи галузевою угодами. Тарифна сітка становить сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність заробітної плати кожного робітника від його кваліфікації.

Тарифний коефіцієнт показує, у скільки разів тарифна ставка другого та наступних розрядів вища, ніж ставка першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Отже, тарифні сітки завжди містять: тарифний розряд, тарифний коефіцієнт і тарифну ставку.

Більш поширеними є шестирозрядні тарифні сітки, однак для працівників, що обслуговують складне високопродуктивне обладнання, застосовується восьмирозрядна тарифна сітка. Щоправда, останнім часом на деяких підприємствах почали застосовувати тарифні сітки, що передбачають і значно вищі розряди.

Тарифні ставки працівників відповідного розряду визначаються шляхом множення тарифної ставки робітника першого розряду на тарифний коефіцієнт відповідного розряду. Тарифна ставка першого розряду визначається Генеральною угодою.

Тарифний розряд визначається на основі тарифно-кваліфікаційних характеристик (довідників). Вони розробляються Міністерством праці і соціальної політики України. Тарифно-кваліфікаційний довідник – це збірник тарифно-кваліфікаційних характеристик для всіх професій, що згруповані в розділи за виробництвами та видами робіт. На основі тарифно-кваліфікаційного довідника визначається також розряд робіт і присвоюються тарифні розряди працівникам.

Для деяких категорій працівників залізничного транспорту встановлені восьмирозрядні тарифні сітки. Це свідчить про особливі умови праці, такі як: складність виконуваних робіт, інтенсивність праці, подовжена тривалість робочого дня для поїзних бригад, шкідливість і небезпечність окремих видів праці на залізниці тощо. Однак слід зазначити, що для працівників залізничного транспорту, ураховуючи особливі умови праці, можна використовувати тарифні сітки і на більше розрядів. Це дасть можливість установити більш точну залежність розміру оплати праці від ступеня складності виконуваних робіт, умов праці, рівня кваліфікації робітника, співрозмірності якості праці та диференціації оплати за цією ознакою.

Для працівників залізничного транспорту, збільшуючи розряди тарифної сітки, окрім загальних критеріїв складності праці, слід зважати на специфічні транспортні критерії складності робіт: значущість професії в перевізному процесі, підвищену складність виконуваних технологічних операцій залежно від частоти руху та вагонопотоків, виконання роботи на шляху руху поїздів, своєрідні професійні навантаження, сувору регламентацію й узгодження роботи, відповідальність при здійсненні перевезень за збереження здоров'я й життя людей, матеріальних цінностей тощо. Наприклад, можна встановити підвищені тарифні коефіцієнти, які будуть відповідати 8, 9 та 10 розрядам, з огляду на особливості роботи працівників локомотивних бригад у режимі «роздробленого» робочого дня з перервою між поїздками туди й назад і понад нормованого відпочинку в пунктах обороту локомотивних бригад більше половини часу роботи, яка йому передувала.

Отже, з огляду на все вищесказане можна відзначити, що:

1) для збереження динамічного розвитку державних підприємств залізничного транспорту, з урахуванням специфіки діяльності працівників залізниці, постає необхідним створення належної системи оплати праці;

2) зважаючи на умови праці, технічний прогрес, обсяг роботи, характер виконуваної роботи, трудову функцію тощо, праця основних груп працівників залізничного транспорту має оплачуватися за різними формами та системами;

3) адекватна оплата праці різних категорій працівників має будуватися на здійсненні систематичної розробки та втіленні прогресивних, технічно обґрунтованих норм затрат праці, що передбачає проведення технологічних, господарських та організаційних заходів, пов'язаних зі зміною технологічних режимів роботи устаткування та машин, зі скороченням передбачених у нормах регламентованих перерв у роботі, зі зміною вагонопотоків на станціях, зі зміною обслуговування робочих місць та удосконаленням їх організації тощо;

4) в умовах ринкової економіки, з метою забезпечення конкурентоздатності підприємств державної форми власності, оптимізація оплати праці на залізничному транспорті передбачає подальшої наукової розробки питань галузевого регулювання оплати праці.

Література

1. Конституція України. – К. : Преса України, 2007 р. – 80 с.;
2. Кодекс законів про працю України : науково – практичний коментар, видання друге, доповнене та перероблене, станом на 20 січня 2007 р. – Х.: Одисей, 2007 – 719 с.;
3. Закон України «Про залізничний транспорт» від 4 липня 1996 року // Закони України. – Т. 11. – К., 1997. – Ст. 19;
4. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 72–73. – Ст. 1056;
5. Трудове право України: академічний курс: підруч. / [Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. – [2-е вид., перероб. і доп]. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.;
6. Конвенція Міжнародної Організації Праці № 95 «Про охорону заробітної плати» (1949 р.), ратифікованою Верховною Радою УРСР 04.08.1961 р. [Електронний ресурс] Реєстр НПАОП. www.dnopr.com.ua/.../npaop189.htm;
7. Положення № 098-Ц «Про умови оплати праці працівників залізничного транспорту», затверджено наказом Укрзалізниці від 24.03.2011 р.