

УДК 331.1

ЗАБАРА

Алевтина Миколаївна

старший викладач кафедри економіки Сумського національного аграрного університету

zabaralevtina@gmail.com

ЗАКОНОДАВЧІ РЕФОРМИ ТА РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ СТОСОВНО ВИКОНАННЯ ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ ОСНОВНИХ ФУНКЦІЙ

LEGISLATIVE REFORMS AND REALITIES TOWARDS THE IMPLEMENTATION OF THE MAIN WAGE FUNCTIONS

Стаття присвячена визначенню змісту та суті виконання заробітною платою її основних функцій, зокрема, відтворювальної, регулюючої та стимулюючої, в умовах здійснення нормативно-правових реформ України в сфері оплати праці. Висвітлена низка проблем, пов'язаних із відірваністю законодавства даної сфери від реальних економічних і політичних умов.

Статья посвящена определению содержания и сути выполнения заработной платой ее основных функций, в частности, воспроизведенной, регулирующей и стимулирующей, в условиях осуществления нормативно-правовых реформ Украины в сфере оплаты труда. Освещено ряд проблем, связанных с оторванностью законодательства данной сферы от реальных экономических и политических условий.

The present article is devoted to the definition of the content and essence of wage fulfillment of its main functions, in particular, reproductive, regulatory

and stimulating, in the context of the implementation of Ukraine's normative and legal reforms in the field of remuneration. A number of problems related to the separation of the legislation of this sphere from real economic and political conditions are highlighted.

***Ключові слова:** оплата праці, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, тарифна сітка, функції заробітної плати, мотиви праці, робоча сила, безробіття.*

***Ключевые слова:** оплата труда, минимальная заработная плата, прожиточный минимум, тарифная сетка, функции заработной платы, мотивы труда, рабочая сила, безработица..*

***Key words:** wage, minimum wage, living wage, tariff net, wage function, motivation, labor, unemployment.*

ВСТУП

В науковій літературі питання оплати праці і її механізму, сучасного стану заробітної плати в Україні і динаміки її рівня, формування і розподілу заробітної плати і її державного регулювання приділяється значна увага. Значний внесок у дослідження даних проблем в сучасності зробили В. Антонюк, С. Бандур, А. Базиліюк, В. Близнюк, Д. Богиня, В.Брич, В. Василенко, О. Грішнова, В. Данюк, О. Дороніна, А. Колот, Г. Куліков, Н. Лук'янченко, В. Лагутін, Е. Лібанова, Л. Лісогор, А. Радчук, Н. Рубльова, С. Цимбалюк та інші. Проте, питання повноти виконання заробітною платою її основних функцій потребує подальшого дослідження.

МЕТА РОБОТИ

полягає у дослідженні регулювання відносин у сфері оплати праці в контексті виконання нею найважливіших функцій в умовах трансформації економіки України.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці, матеріали періодичних видань, ресурси Internet, нормативно-правові акти.

При проведенні дослідження використано методи структурно-логічного аналізу, порівняння та узагальнення норм чинного законодавства.

РЕЗУЛЬТАТИ

Результати реформування економіки в Україні свідчать про негативні наслідки фактично відмови держави щодо регулювання відносин у сфері оплати праці, яка поряд із лібералізацією цінової політики призводить до унеможливлення застосування ефективних механізмів зростання як доходів населення, а відповідно і реальної заробітної плати працівників, в той час як саме вона визначає і рівень життя, і ступінь економічного та соціального задоволення населення.

Як соціально-економічна категорія, заробітна плата в ринковій економіці має виконувати наступні основні функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, облікову та інші. В Україні створено і введено в дію велику кількість нормативно-правових актів з питань оплати праці, але їх практичне втілення в економічне життя країни має цілий ряд проблем, пов'язаних із відірваністю законодавства від реальних економічних і політичних умов держави, великою кількістю уточнюючих нормативних документів на додаток до основних, що ускладнює їх розуміння.

Тому, в сучасних умовах в Україні, заробітна плата не може виконувати цих функцій. Її рівень забезпечує лише незначну частку відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

Одним з кроків влади України щодо реформ в сфері оплати праці, яким вона хотіла покращити матеріальне становище населення країни, стало суттєве підвищення (в два рази) мінімальної заробітної плати з 01 січня 2017 року до 3200 грн.

Однак законодавчі реформи щодо мінімальної заробітної плати стосувались не тільки її грошового підвищення. Згідно Закону України від 06 грудня 2016 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» у ст. 3 Закону України «Про оплату праці» і ст. 95 Кодексу Законів про

працю України мінімальна заробітна плата тепер визнається встановленим законом мінімальним розміром оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Оновлене поняття втратило такі два критерії як «проста та некваліфікована праця» [1], за якими раніше відбувалося віднесення певної професії до оплачуваної по мініальному розміру та забезпечувалося виконання регулюючої функції оплати праці, яка у чинному законодавстві до останнього часу вона була вплетена до змісту усього механізму оплати праці. Цей механізм ґрунтувався на досягненнях трудового права радянської доби, коли вперше в Кодексі Законів про працю 1918 р. було закріплено, що «при визначенні розміру винагороди для кожної групи та категорії приймаються до уваги: важкість праці, небезпека умов, у яких праця здійснюється, складність і точність виробленої роботи та ступінь самостійності й відповідальності за її виконання, потрібна для її виконання ступінь навченості та досвідченості» [2].

Відтепер є очевидним, що одержання мінімальної заробітної плати не залежатиме від складності виконуваної роботи або вимог до кваліфікованості її виконання: мінімальну заробітну плату може отримувати як дворник, так і лікар поліклініки.

Крім того, в контексті аналізу ефективності матеріального стимулювання праці, безперечний інтерес становлять рівень і динаміка продуктивності праці, порівняння її динаміки з темпами підвищення заробітної плати. Протягом декілька років помітною стала негативна тенденція перевищення темпів її зростання порівняно з темпами збільшення продуктивності праці, причому розрив між цими показниками стає дедалі більшим на фоні підвищення мінімальної заробітної плати. Отже, заробітна плата не повинна підвищуватися через нормативно-адміністративні методи, а за рахунок суто економічних чинників: лише підвищення продуктивності праці призведе до економічно обґрунтованого підвищення заробітної плати. Саме це і є природньою формою реалізації стимулюючої функції заробітної плати.

Слід додати, що без жорсткого контролю держави за ціноутворенням інфляційні фактори швидко знецінять реальний її розмір без підвищення купівельної спроможності громадян. Як писав на початку ХХ-го століття Генрі Форд, «секрет добробуту Америки полягає в розширенні купівельної сили через підвищення заробітної плати та зниження продажних цін. Заробітна плата дає людям купівельну силу, а вся промисловість залежить від людей, здатних купувати та платити. Зниження заробітної плати (мав на увазі реальну зарплату) спричиняє зменшення роботи, тому що цим зменшується попит, від якого залежить робота. У суспільстві не може бути дійсного добробуту, поки працівники, які виробляють предмети повсякденного споживання, не можуть їх купити» [5]. Зрозуміло, що Форд лукавив – йому був потрібен власний ринок збуту та відвернення своїх робітників від профспілкового руху – тому він і підвищував зарплату, але загальна думка цього капіталістичного метра зрозуміла: штучне збільшення мінімальної заробітної плати призведе до такого ланцюгу наслідків: зменшення реальної заробітної плати, зменшення купівельної спроможності громадян, зменшення прибутку підприємств, і в результаті – збільшення рівня безробіття. Це й відбувається зараз в Україні, де показник безробіття зростає.

Тенденція остаточного виключення регулюючої функції з механізму правового регулювання оплати праці в Україні, підтверджується і відміною регулюючого значення тарифної системи. Якщо в попередній редакції Закону України «Про оплату праці» тарифна система визнавалась основою визначення та розподілу оплати праці, то чинна редакція передбачає застосування інших систем оплати праці, окрім тарифної. У кінцевому результаті ці зміни створюють передумови до ще більшого розшарування населення України та в черговий раз підкреслюють тенденції економізації трудового права та зведення виконання оплатою праці лише двох функцій, окреслених у преамбулі трудового законодавства: відтворювальної та стимулюючої.

На переконання класиків економічної думки, відтворювальна функція оплати праці полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, тобто здатність людини до виконання роботи, а її вартість є вартістю життєвих засобів, необхідних для того, щоб зробити, розвинути, зберегти та увічнити робочу силу. Відповідно, для того щоб підтримувати своє життя, людина повинна споживати певну кількість життєвих засобів. Однак людина, подібно машині, зношується, і її доводиться замінити іншою людиною. Крім тієї кількості життєвих засобів, які необхідні для підтримки існування самого працівника, вона потребує ще в деякій їх кількості для того, щоб виростити дітей, які повинні його замінити на ринку праці та увічнити рід працівників.

Це означає, що відтворювальний рівень оплати праці повинен змусити їх завжди перебувати у злиднях та не дати працівникам бути конкурентами для багатіїв. Така логіка мислення може здаватись непритаманною у часи гуманізму та демократії. Але нічого немає нового у цьому світі, а риторика та відношення до простої людини у вищих верств залишається такою ж хижацькою.

В чинному законодавстві України відтворювальна функція заробітної плати пов'язується з таким важливим соціальним стандартом, як прожитковий рівень, який характеризує мінімально допустимі умови відновлення активного фізичного стану людини. І тут, варто нагадати, що прожитковий мінімум в Україні на перше півріччя 2018 року становить лише 1700 гривень, хоча, як показують результати досліджень соціологів, для простого виживання звичайному українцю не вистачить отримання мінімальної заробітної плати.

Таким чином, залишаються сподівання, що лише стимулююча функція оплати праці спрямована на забезпечення гідної та справедливої оплати праці.

Характерною рисою стимулів до праці є їх націленість «на себе» і «на інших», обумовлена характером товарного виробництва. Чим більше розрив

між тим, що працівник віддає суспільству, і тим, що він одержує взамін, тим менше для нього означають такі важливі мотиви праці, як борг перед іншими людьми, перед суспільством в цілому. У його свідомості гіпертрофуються стимули матеріальної винагороди за працю.

В результаті падіння значимості мотивів праці «для інших» відбувається зниження професійних якостей працівників. Мотиви праці дуже різноманітні і розрізняються за потребами, які людина прагне задовольнити допомогою трудової діяльності. Задоволення потреб обов'язково пов'язано з трудовою діяльністю. Зв'язок мотивації і результатів праці опосередкована природними здібностями і набутими навичками до праці.

Однією з форм прояву трудової пасивності стало зниження у багатьох інтересу до підвищення кваліфікації. У структурі життєвих цінностей, навчання і творчість стали у багатьох втрачати свої позиції, через те, що подібні якості в умовах безробіття все частіше залишаються незатребуваними.

У багатьох працівників підвищилася незадоволеність працею навіть на тлі підвищення заробітної плати, оскільки посилилося відчуття несправедливості розподільних відносин. Різко зросла питома вага працівників, які вважають, що оплата їх праці несправедлива як по відношенню до свого трудовому внеску, так і по відношенню до оплати інших працівників. При загальному зростанні заробітків стимулююча функція оплати праці знизилася, тобто знизилася матеріальна зацікавленість у підвищенні ефективності праці.

Далеко не завжди заробітна плата сумлінного працівника вище заробітку недбайливого. Негативним наслідком недоліків існуючої системи матеріального стимулювання є те, що не заохочуються розвиток і застосування здібностей працівників.

Підвищена шляхом використання відрядної системи оплати праці, премій чи надурочних робіт заробітна плата може дещо зрости, може навіть ситуативно збільшитись у рази. Але це вимагатиме від працівника більшої інтенсифікації праці, виконання трудових обов'язків у поза робочий час за

викликом роботодавця й відповідного підняття витрат на поновлення працездатності. Тобто стимулююча функція заробітної плати – це є рожева надія на добросердність роботодавця, який дійсно не дасть працівникові провести свою старість у злиднях. Хоча за наміченими тенденціями посилення експлуатації, незадекларованості праці та підняття пенсійного віку у більшості українців немає сенсу замислюватись про старість.

ВИСНОВКИ

Виключне застосування відтворювальної та стимулюючої функції оплати праці без врахування різниці у кваліфікації працівників, умовах та характері праці стратегічно має закласти фундамент для створення у нашій державі ринку низько кваліфікованої й дешевої робочої сили. Відміна регулюючої функції оплати праці приведе до нестабільного способу життя, роботи без довгострокових гарантій і надійного заробітку, декваліфікації працівників в Україні, які мають стати дешевою робочою силою для вітчизняних олігархів та міжнародних інвесторів.

Література

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995, №108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.
2. Кодекс законов о труде 1918 г. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm
3. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 15-19.
4. Саже К. Служит ли минимальная заработная плата эффективным инструментом для содействия достойной работе и уменьшению бедности? Опыт некоторых развивающихся стран / К. Саже / Международное бюро труда Женева Материалы о сфере занятости. –2001. – Вып. 13. – 39 с.
5. Форд Г. Сегодня и завтра [Електронний ресурс] / Г. Форд. – М., Аст. – 320 с. – Режим доступу: <http://about-ford.at.ua/index/0-33>