

ПІДВИЩЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РЕАЛІЗАЦІЮ ВИКОНУВАНИХ ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ ФУНКЦІЙ

Забара.А.М., ст. викладач кафедри економіки

Одним з суттєвих кроків влади України щодо реформ в сфері оплати праці, яким вона хотіла покращити матеріальне становище населення країни, стало підвищення 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», 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» [1]. Тепер же 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 прибиральниця, так і лікар районної поліклініки.

Інші зміни підтвердили означену тенденцію остаточного виключення регулюючої функції з механізму правового регулювання оплати праці. Наприклад, якщо в попередній редакції ч. 1 ст. 96 КЗпП та ч. 1 ст. 6 Закону України «Про оплату праці» тарифна система визнавалась основою визначення та розподілу оплати праці, то чинна редакція переносить положення про регулююче значення тарифної системи до ч. 3, а ч. 1 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 оплати праці до двох функцій, окреслених у преамбулі Закону України «Про оплату праці»: відтворювальної та стимулюючої.

Що ж ці за функції та у чому їх виключне застосування вигідне роботодавцям?

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. Тобто відтворювальний рівень оплати праці повинен змусити їх завжди перебувати у злиднях та не дати працівникам бути конкурентами для багатіїв.

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.

Таким чином, 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 є також інструментом прекарізації та декваліфікації українських працівників, які мають стати дешевою робочою силою для міжнародних інвесторів та вітчизняних олігархів.

1. Кодекс Законів про працю 1918 р. Приложение из учебного пособия И.Я.Киселева "Трудовое право России" (Москва, 2001) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm