

Д. А. Новиков, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

УДК 349.2

ОТМЕНА РЕГУЛЯТИВНОЙ ФУНКЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА – ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация

Статья посвящена раскрытию сущности и последствий законодательной отмены регулятивной функции оплаты труда в свете тенденции экономизации трудового права. Установлено, что с экономической точки зрения регулятивная функция оплаты труда проявляется во влиянии рыночных механизмов на соотношение между спросом и предложением на рабочую силу, численность работников и уровень их занятости, оптимизацию размещения рабочей силы по регионам, отраслями хозяйства, предприятиям. С точки зрения трудового права регулятивная функция оплаты труда предполагает установление в нормах права различий по уровню оплаты труда в зависимости от квалифицированности и общественной значимости осуществляемой работы. Автор делает вывод, что вследствие либерализации отечественного трудового права, лишения правового механизма оплаты труда регулятивной функции Украина втягивается в «гонку на дно», которая предусматривает максимальное снижение социальных норм и минимальный контроль над их исполнением с целью создания рынка дешевой рабочей силы.

Ключевые слова: оплата труда, регулятивная функция, минимальная заработная плата, гонка на дно, прекариат.

Введение

Социально-экономический кризис в Украине диктует государству целесообразность осуществления шагов правового характера для решения проблем трудящегося населения, в частности в сфере оплаты труда. Одним из таких шагов стало повышение минимальной заработной платы с 1 января 2017 г. до 3200 грн [1]. Необходимость обеспечения реализации этой нормы обусловило принятие Закона Украины от 6 декабря 2016 г. № 1774-VIII «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины» (далее – Закон № 1774-VIII), которым в ряд нормативных правовых актов были внесены изменения. Согласно произведенным изменениям в ст. 3 Закона Украины от 24 марта 1995 г. № 108/95-ВР «Об оплате труда» (далее – Закон об оплате труда) и ст. 95 Кодекса Законов о труде Украины от 10 декабря 1971 г. № 322-VIII (далее – Кзот) минимальная заработная плата теперь признается установленным законом минимальным размером оплаты

труда за выполненную работником месячную (часовую) норму труда [2]. Обновленное понятие потеряло таких два критерия, как простая и неквалифицированная работа, по которым ранее происходило отнесение определенной профессии к оплачиваемой по минимальному размеру. Повидимому, получение минимальной заработной платы теперь не будет зависеть от сложности выполняемой работы или требований к квалификации ее выполнения. Эти изменения ведут к так называемой уравниловке, термин которой используется украинским правительством в постановлении Кабинета Министров «Об оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» в редакции от 28 декабря 2016 г. № 1037. Только мера для избегания уравниловки предусмотрена достаточно сомнительная. Указывается следующее: «руководителям учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы обеспечить в пределах фонда оплаты труда дифференциацию заработной платы путем

установления доплат, надбавок, премий с учетом сложности, ответственности и условий выполняемой работы, квалификации работника, результатов его труда» [3].

В связи с этим в данном исследовании автор имеет целью раскрыть сущность и последствия законодательной отмены регулятивной функции оплаты труда в контексте экономизации трудового права в его формальном понимании.

Основная часть

Следует отметить, что в украинском законодательстве понятие «дифференциация» применяется для описания назначения тарифной системы оплаты труда. И если понимать под дифференциацией различие по уровню оплаты труда, то обеспечение такого различия с помощью доплат, надбавок и премий ведет к смешению структурных элементов заработной платы – основной и дополнительной. Ведь согласно ст. 2 Закона об оплате труда основная заработная плата предполагает вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда и выражается в виде тарифных ставок и должностных окладов [4], что обуславливает различие в оплате труда. Дополнительная заработная плата является вознаграждением за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность, а также за особые условия труда [4], то есть имеет прежде всего компенсирующий и стимулирующий эффект. Кроме того, доплаты, надбавки и премии устанавливаются исходя из нетипичных условий производственного процесса либо личных ситуативных успехов самого работника, тогда как основная заработная плата является выражением общественной значимости работы, квалификации работника и выполнения им норм времени, норм выработки, норм обслуживания и т. п.

В свою очередь, очевидно, что только при организации оплаты труда, учитывающей уровень квалификации работника, квалифицированные работники будут заинтересованы в постоянной связи с предприятиями, а неквалифицированные работники будут заинтересованы в продвижении в разряд квалифицированных. В противоположность этому в новациях Закона № 1774-VIII просматривается ликвидация данного фундаментального регулятивного направления в оплате труда. Другие нововведения также подтверждают обозначенную тенденцию окончательного исключения

регулятивной функции из механизма правового регулирования оплаты труда. Если в предыдущей редакции ч. 1 ст. 96 КЗоТ и ч. 1 ст. 6 Закона об оплате труда тарифная система признавалась основой определения и распределения оплаты труда, то действующая редакция переносит положение о регулятивном значении тарифной системы в ч. 3, а ч. 1 предусматривает применение других систем оплаты труда, кроме тарифной. На наш взгляд, эти изменения создают предпосылки к еще большему расслоению населения Украины и в очередной раз подчеркивают отчетливо наметившиеся тенденции экономизации формальной стороны трудового права.

Преамбула Закона «Об оплате труда» определяет две функции оплаты труда – воспроизведенную и стимулирующую [4]. О регулятивной функции оплаты труда законодатель не говорит, однако до последнего времени она была вплетена в содержание механизма оплаты труда. Этот механизм основывался на достижениях трудового права советского периода, когда в ст. 59 Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г. было закреплено, что «при определении размера вознаграждения для каждой группы и категории принимаются во внимание: тяжесть труда, опасность условий, в которых труд производится, сложность и точность производимой работы и степень самостоятельности и ответственности за ее выполнение, требуемая для ее выполнения степень обученности и опытности» [5].

Здесь следует подчеркнуть, что при первичном капитализме, неотягощенном государственным влиянием и институтами гражданского общества, понимание регулятивной функции сводится к следующим положениям, сформулированным классиками экономической мысли.

Так, А. Смит утверждал, что «уровень заработной платы сельскохозяйственных рабочих всегда выше летом, чем зимой, хотя стоимость жизни для рабочих зимой, безусловно, выше; в разных частях страны заработная плата разная, а цены на продовольствие везде одинаковые; заработная плата и цены на продовольствие нередко двигаются в противоположных направлениях» [6]. Д. Рикардо отмечал, что «естественная цена труда существенно различается в разных странах. Жилье и одежда, необходимые в одной стране, могут быть совсем не нужны в другой. Даже в странах, расположенных в одном климате, расхождение в образе жизни часто вызывают расхождения в

естественной цене труда, настолько значительные, как и расхождения, вызванные естественными причинами» [7]. Эту мысль Ж. Б. Сей продолжал так: «...размер потребности первой необходимости изменяется в зависимости не только от более или менее переносимого образа жизни рабочих и их семейств, но и от совокупности всех затрат, которые считаются для них необходимыми в стране, где они живут» [8]. Томас Мальтус писал, что «уровень заработной платы наемного работника изменяется в зависимости от численности населения. Если численность населения возрастает, заработная плата работника снижается. Тенденция снижения заработной платы свидетельствует о «перенаселении» – появлении «лишнего населения» [9]. Обозначенные упрощенные представления экономистов начала XIX в. о регулятивных свойствах оплаты труда не пошли дальше естественного понимания, а именно распределения населения по климатическим зонам, потребностям или количеству.

Хотя если обратиться к научным исследованиям современных экономистов, то они не сильно отличаются от трактовки регулятивной функции оплаты труда своими предшественниками трехсотлетней давности. Например, Т. Н. Долинина указывает, что «регулятивная функция оплаты труда должна обеспечивать перемещение ресурсов труда туда, где они дадут наибольший эффект. Условиями эффективной реализации регулятивной функции оплаты труда является выполнение в должной мере воспроизведенной функции и принципа дифференциации заработной платы по критериями, отражающим особенности труда, его общественную значимость, расхождение в условиях труда, расхождение в спросе на труд» [10, с. 158]. Относительно очерченного принципа следует согласиться с В. А. Процевским, что «дифференциация

оплаты труда разных профессиональных групп в разных отраслях экономики все меньше обуславливается общественной необходимостью, все меньше воплощает потребности общества, а потому все меньше отражает требования экономической целесообразности. Оплата труда становится результатом уравновешенности экономической власти различных социальных групп: работодатели стараются максимизировать получаемые выгоды, обеспечивая лишь свое благосостояние, но не максимальность общественной полезности своей деятельности» [11, с. 9].

Иначе говоря, в экономической плоскости регулятивная функция оплаты труда проявляется во влиянии рыночных механизмов на соотношение между спросом и предложением на рабочую силу,

на численность работников и уровень их занятости, оптимизацию размещения рабочей силы по регионам, отраслями хозяйства, предприятиям. По этой причине небесспорными выглядят замечания экономистов, что регулятивная функция оплаты труда «выполняет роль баланса интересов работников и работодателей» [10, с. 158]. Регулирование вышеуказанных процессов удобно лишь для работодателя, ведь обеспечивает максимальный эффект от инвестиций в производственную деятельность. Для работников перемещения из отрасли в отрасль, из профессии в профессию, из региона в регион конструирует неустойчивую и опасную социальную реальность с низким уровнем

■ ■ ■

Для работников перемещения из отрасли в отрасль, из профессии в профессию, из региона в регион конструирует неустойчивую и опасную социальную реальность с низким уровнем защиты своих интересов и высоким уровнем зависимости от обстоятельств, складывающихся на рынке труда. Уровень оплаты труда в таких условиях остается на уровне воспроизводства (обеспечения работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для восстановления трудоспособности) и ситуационного стимулирования «трудоустройчивости» необходимого количества рабочей силы в определенной отрасли или на определенном предприятии.

■ ■ ■

защиты своих интересов и высоким уровнем зависимости от обстоятельств, складывающихся на рынке труда. Уровень оплаты труда в таких условиях остается на уровне воспроизводства (обеспечения работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для восстановления трудоспособности) и ситуационного стиму-

лирования «трудовой мобильности» необходимого количества рабочей силы в определенной отрасли или на определенном предприятии.

В этом аспекте следует разобраться, каким образом искусственное повышение минимальной заработной платы поможет трудящемуся населению с точки зрения повышения его покупательной способности и обеспечения выполнения хотя бы воспроизведенной функции оплаты труда. Эксперты Международной организации труда на данный вопрос ответили следующим образом: «...повышение минимальной заработной платы влечет за собой уменьшение занятости в охваченном ею секторе. Трудящиеся, которые потеряли работу в охваченном законодательством секторе, будут работать в неохваченном секторе, снижая оплату труда в этой части экономики. Повышение уровня минимальной заработной платы в развивающихся странах может оказывать содействие увеличению разрыва между трудящимися в охваченных ей секторах и другими трудящимися. Поэтому оно усилит бедность, обусловленную в относительном выражении» [12]. Кроме того, нет необходимости снова обращаться к экономической трактовке последствий повышения минимальной заработной платы, чтобы понять, что без жесткого контроля государства за ценообразованием инфляционные факторы быстро обесценят реальный ее размер без повышения покупательной способности граждан. Как писал в начале XX в. Генри Форд, «секрет благосостояния Америки состоит в расширении покупательной силы путем повышения заработной платы и снижения продажных цен. Заработная плата дает людям покупательную силу, а вся промышленность зависит от людей, способных покупать и платить. Снижение заработной платы (реальной зарплаты. – *Примеч. авт.*) приводит к уменьшению работы, так как этим уменьшается спрос, от которого зависит работа» [13].

По этой причине искусственное увеличение минимальной заработной платы без надлежащего контроля над инфляцией вместе с отменой регулятивной функции оплаты труда приведет к следующей цепи последствий: уменьшение реальной заработной платы, уменьшение покупательной способности граждан, уменьшение прибыли предприятий приведет к увеличению уровня безработицы. Еще раз обратимся к мыслям Г. Форда, который констатировал, что «в обществе не может быть действительного благосостояния, пока ра-

ботники, которые производят предметы повседневного потребления, не могут их купить» [13]. Несколько иная реальность вырисовывается в Украине, когда удешевление стоимости рабочей силы, увеличение количества безработных граждан вместе со снижением уровня образования (неминуемым последствием коммерциализации) и упадком отечественных предприятий, в скором времени создаст в государстве рынок низкокачественной и дешевой рабочей силы в прекарированной [14] социальной ситуации.

Как отметил немецкий социолог У. Бек, «высокий уровень безработицы в посткоммунистических странах Европы заставляет правительства этих стран вести экономическую политику, ориентированную на экспорт, в ущерб социальным и экологическим стандартам. Благодаря низкой заработной плате, чаще всего плохим условиям труда и «зонам, свободным от профсоюзов», эти страны конкурируют друг с другом и с богатыми западными странами в стремлении привлечь зарубежный капитал» [15, с. 204]. С. Скот указывает: «если национальные государства уже не играют прежней роли в принятии решений в сфере бизнеса, поскольку инвесторы ищут наиболее высокие прибыли по всему миру, то отдельным странам, находящимся под сильным экономическим и политическим давлением, придется принимать участие в глобальной системе отношений» [16, с. 7]. Действительно, большинство посткоммунистических стран, в том числе Украина, сейчас более или менее активно стремятся получить инвестиции, необходимым условием для чего является подчинение корпоративным интересам иностранных инвесторов. Неизбежно получение инвестиций достигается благодаря наиболее уязвимому слою общества – работникам, а точнее выбору вместо основополагающего принципа трудового права – приоритета интересов работников (*in favorem*) – пути уменьшения социальных затрат на наемный труд и снижения социальных стандартов, из-за чего государство может быть втянуто в так называемую «гонку на дно».

Сущность этой гонки можно показать на таком примере. В конце 1990-х г. Китай вступил в конкурентное соревнование, заманивая американские компании низкими затратами на оплату труда. В результате около 250–300 тысяч мексиканских рабочих мест перекочевали за Тихий океан. Э. Тоффлер приводит рассказ о менеджере фирмы по производству телефонных аксессуаров,

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

которому было приказано конкурировать за получение каждого заказа наравне с другими. Но менеджер платил своим работникам в среднем 2,20 доллара за час, а должен был соперничать с китайскими производителями, чьи работники получали в среднем только по 60 центов [17, с. 111]. Логично, что все усилия менеджера были напрасны. Ведь, как указывает З. Бауман, «глобальные инвесторы, желая сократить ожидаемые убытки, упаковывают вещи и переводят свои активы, поручая местной власти расчищать руины и вытягивать жертвы из еще большей бедности» [18, с. 200–201].

Другими словами, государства, зависимые от иностранных инвестиций, вступают в конкуренцию для привлечения денежных потоков международных инвесторов. Выигрывают в этой конкуренции те страны, которые предлагают более комфортные условия для размещения капитала. Эти условия укладываются в концепцию сокращения социальных затрат. Чем более дешевый труд работника в той или другой стране, тем выгоднее там осуществлять производство. В итоге между государствами, которые развиваются, начинается соревнование по максимальному снижению социальных норм и минимальному контролю над их исполнением. В этот алгоритм действий четко вписываются изменения в действующее трудовое законодательство согласно Закону № 1774-VIII. Отмена

регулятивной функции оплаты труда является одним из многих ходов прекаризации и декартизации украинских работников.

Заключение

Итак, в связи наличием сложных социально-экономических условий в Украине значение государства в управлении распределением материальных благ возрастает. Государство должно взять на себя роль «ночного сторожа» и гарантировать достойную

жизнь, здоровье и другие человеческие добродетели каждому члену общества, как это провозглашается Конституцией Украины. Для выполнения такой задачи право выступает эпицентром воплощения общественной воли, а принятые нормы права должны обеспечить каждому справедливую оплату труда. В правовом механизме должны быть созданы положительные стимулы для повышения заработной платы при низком уровне инфляции, чем будет обеспечен платежеспособный спрос граждан, без которого рыночная система впадает экономическую депрессию. Вместе с тем законодатель продолжает либерализацию и экономизацию отечественного трудового права, теперь лишь согласно Закону № 1774-VIII правовой механизм оплаты труда регулятивной функции, тем самым втягивая страну все глубже в «гонку на дно».

Список цитированных источников

1. О Государственном бюджете Украины на 2017 год [Электронный ресурс] : Закон Украины, 21 дек. 2016 г., № 1801-VIII // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=92415. – Дата доступа: 02.02.2017.
2. О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины [Электронный ресурс] : Закон Украины от 6 дек. 2016 г., № 1774-VIII // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=92499. – Дата доступа: 02.02.2017.
3. Об оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы [Электронный ресурс] : постановление Кабинета Министров Украины, 28 дек. 2016 г., № 1037 // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=92810. – Дата доступа: 02.02.2017.
4. Об оплате труда [Электронный ресурс] : Закон Украины, 24 марта 1995 г., № 108/95-ВР // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=9484#B3100XHP72. – Дата доступа: 02.02.2017.