

МОЖЛИВОСТІ ЗРОСТАННЯ ЕЛАСТИЧНОСТІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЇХ ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ

Відповідно до Закону України від 01.06.2000 р. № 1766 - 111 "Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2000 рік" з 22 червня 2000 року мінімальна заробітна плата складала 90 гривень на місяць, а з 1 липня 2000 року - 118 гривень на місяць. Прийняття такого рішення було зумовлене об'єктивними чинниками економічного механізму державного регулювання доходів громадян шляхом встановлення мінімального та максимального їх рівня та відповідного коригування шляхом оподаткування. Встановлення вищого рівня мінімальної заробітної плати, безумовно, є позитивним кроком, однак значні сумніви виникають при здійсненні оцінки обґрунтування визначеного урядом рівня, особливо зважаючи на його порівняння з прожитковим мінімумом, встановленим (залежно від вікових груп громадян) у розмірі більше 280 гривень. Викликає певні сумніви і той факт, що введення вказаних нових розмірів мінімальної заробітної плати повинно здійснюватися за рахунок фондів оплати праці самих підприємств та організацій. Зрозуміло, що покладення обов'язків на конкретного виконавця супроводжується відповідною персональною відповідальністю внаслідок чого досягається безумовне дотримання закону. Однак, сумнівною є можливість дотримання вказаної норми при врахуванні наступних моментів. По-перше, наявність заборгованості з виплати заробітної плати у багатьох галузях свідчить саме про відсутність такого фонду, внаслідок чого вимога задоволення законодавства обов'язково буде супроводжуватися неофіційним зниженням посадових окладів, що спостерігається в багатьох бюджетних установах, адже вказується, що "оплата праці працівників повинна проводитися таким чином, щоб за відпрацьовану місячну норму праці заробітна плата з врахуванням доплат, надбавок, премій та інших виплат, крім тих, що не включаються в мінімальну заробітну плату у відповідності з статтею 3 Закону України "Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2000 рік", не була нижчою від встановлених розмірів мінімальної заробітної плати". Отже, багато "законопослушних" адміністраторів фактично отримали обґрунтування низької заробітної плати, оскільки довести хибність такого трактування практично неможливо, всі аргументи на боці керівництва. На практиці доповнення статті 3 вищевказаного закону після частини другої частиною викладеною у наступній редакції: "У разі коли працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, підприємство провадить доплату до її рівня" стало трактуватися деякими адміністраторами у власних цілях.

З цього приводу аналогічна ситуація спостерігалася в дослідженнях відомих американських економістів, які прагнули добитися більшої еластичності заробітної плати в напрямку її зниження, щоб пом'якшити вплив зменшення сукупного попиту на безробіття.

Порівняння класичних і кейнсіанських категорій з цього приводу незмінно наводить на думку про те, що якщо заробітна плата стабільна, то зайнятість буде нестабільною й навпаки. В сучасних умовах подолання нееластичності заробітної плати в бік зниження вимагає врахування досягнень професійних спілок, які намагаються укласти довготривалі угоди з цього приводу.

Загальновідомо, що зниження попиту на працю, що супроводжується спадом виробництва, в першу чергу впливає на зайнятість (до речі цей взаємозв'язок легко простежується в вітчизняній економіці). Саме тому пропозиції зарубіжних економістів, зокрема Мартіна Л. Вейцмана, зводяться до спроби підвищити еластичність ставок заробітної плати в напрямку зниження для того, щоб функціонування ринків праці в більшій мірі відповідало вимогам класичної моделі й тим самим приводило б до стабільності зайнятості.

По суті справи, пропозиція Вейцмана полягає в тому, що частина заробітної плати повинна бути безпосередньо пов'язана з рентабельністю фірми, тобто деяка частина винагороди робітників мала б виступати у вигляді частки в прибутках. Цей, на перший погляд, обґрунтований логічний підхід приховує в собі виникнення соціальної несправедливості, що досить вдало проілюстрували інші американські вчені економісти Кемпбелл Р. Макконнелл і Стенлі Л. Брю наступним прикладом.

Нехай замість гарантованої ставки заробітної плати 10 дол. за годину як пропонує Вейцман, робітникам було гарантовано 5 дол. за годину (основна ставка заробітної плати) і додаткова винагорода в розмірі раніше встановленого відсотка від отриманого прибутку фірми (дольова заробітна плата). Загальна винагорода (основна ставка плюс дольова заробітна плата) може перевищувати 10 дол. за годину або бути нижчою від цього рівня залежно від економічного становища фірми. Нехай робітники отримують 10 дол. за годину: 5 дол. у вигляді гарантованої ставки заробітної плати та 5 дол. у вигляді дольової участі в прибутках. Тепер припустимо, що відбувається спад виробництва. В результаті цього доход від участі в прибутках може знизитися до нуля, отже фактично виплачена заробітна плата знизиться з 10 дол. до 5 дол. за годину.

Незважаючи на явні порушення інтересів робітників, в сучасних умовах все більше укладається профспілкових і не профспілкових угод, в яких міститься умова про дольову участь в прибутках. Аналогічний резонанс, на жаль, отримала також уточнення Закону України "Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2000 рік".

На закінчення хочеться звернути увагу на дату прийняття вищевказаного закону - 1 червня 2000 року і запропонувати співставити її з його назвою. Легко простежується висновок про необхідність їх узгодження.