

СТИМУЛЯКРИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ.

*Лук'янчиков Олег Миколайович,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
та трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук, доцент
ORCID: 0000-0003-3768-5608*

У 1981 році побачила світ книга Жана Бодріяра «Симулякри і симуляція», в якій автор узагальнив свої погляди на постмодерністське суспільство. В цьому філософському трактаті, Ж. Бодріяр, висловив ідею про те, що суспільство живе в умовах гіперреальності, де кожне соціальне явище є симулякром. Особливістю останнього є те що він не відображає, не спотворює і не маскує реальність. Симулякр навіть не маскує відсутність реальності. Він взагалі не пов'язаний з реальністю. [1, с.12]. Сукупність симулякрів створює нову, похідну від них реальність – гіперреальність, в якій не існує нічого реального окрім симулякрів.

Ознайомлення з ідеями Ж.Бодріяра надихнуло на пошук правових симулякрів, які легко було знайдено у системі державних соціальних стандартів¹, а сьогодні поговоримо про симулякри стимулювання в системі оплати праці.

Нагадаю, що преамбула закону України «Про оплату праці» визначає дві функції заробітної плати: відновлювальна і стимулююча. І саме останній ми приділимо уваги в подальшому.

Стимулююча функція в тарифній системі оплати праці реалізується шляхом встановлення міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень

¹ Лук'янчиков О.М. Симулякр базового державного соціального стандарту. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (27 березня 2020 року). – Харків, 2020. С. 167-170. URL: http://www.hnpu-laws.in.ua/wp-content/uploads/2015/12/91_%D0%9F%D0%9E%D0%86_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8.pdf

розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів, завдяки яким працівник, що виконує більш складну роботу, отримує більшу заробітну плату.

За для цього ми маємо Єдину тарифну сітку² (далі – ЄТС), яка налічує 25 тарифних розрядів з коефіцієнтами від 1 (1-й тарифний розряд) до 4,51 (25-й тарифний розряд).

Із цього можна зробити логічний висновок, що тарифна ставка працівника 25 розряду більше тарифної ставки працівника 1 розряду у 4,51 рази. Проте логіка нам не допоможе. Логіка могла допомогти у реальності, яка побудована за принципом еквівалентності знака і реального життя.

У гіперреальності, в якій, як стверджує Ж.Бодріяр, живе сучасне суспільство, різниця між коефіцієнтами «1» і «4,51» становить не математичну різницю, а трансформується у «симуляційну» різницю, яка становить лише 1,9 рази.

Така математика гіперреальності: $4,51/1 = 1,9$.

Чому так?

Відповідь – у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»³, який суттєво змінив підходи держави до регулювання оплати праці. Докладніше про це можна почитати у статті Д.О. Новікова⁴, а тут ми зупинимось лише на окремих змінах, які вплинули саме на стимулюючу функцію заробітної плати.

Зазначеним вище законом встановлено наступне правило:

«Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної

² Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів від 30 серпня 2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>

³ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06 грудня 2016 року, № 1774-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#n87>

⁴ Новіков Д. О. Економізація трудового права : тенденції та виклики. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка : наук.-теор. журн. – Северодонецьк : ЛДУВС, 2017. – Вип. 3 (79). – С. 160–168. URL: <https://journal.lduvs.lg.ua/index.php/journal/article/view/414/367>

заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати».

Це положення закону означає, що працівники, посади яких віднесені до тарифних розрядів 1 – 13 отримують відповідну доплату і, як результат, отримують однакову заробітну плату, яка дорівнює мінімальній (4723 грн.).

Отже, стимулююча функція заробітної плати зазначених вище працівників, знаходить свій прояв у тому, що вони отримують однакову заробітну плату!

Внаслідок зазначеного положення закону маємо наступне: якщо працівник 1-го тарифного розряду отримує мінімальну заробітну плату (4723 грн.) працівник 25-го тарифного розряду – 9141,77 (2027*4,51), то різниця в їх тарифних ставках становить 1,9 (9141,77/4723).

Так чи можна назвати системою стимулювання систему, в якій працівники замість різниці в тарифній ставці в 2,27 рази (2,27 – коефіцієнт 13-го розряду) мають однакову тарифну ставку, а замість різниці в 4,51, мають різницю в 1,9 рази?

Подивимось на це поглядом Жана Бодріяра, який визначав такі фази існування образу (в контексті співвідношення образу та реальності):

- «він є відображенням глибокої реальності;
- він маскує і спотворює глибоку реальність;
- він маскує відсутність глибокої реальності;
- він позбавлений зв'язку з будь-якою реальністю: він є чистим симулякром самого себе» [1, с.12].

Як, ми бачимо, стимулююча функція заробітної плати, що знаходить своє законодавче закріплення у ЄТС вже не відображає реальність. Стимулювання не відбувається за правилами, які встановлені ЄТС. Саме тому стимулююча функція заробітної плати не знаходиться на першій фазі існування образу.

В певній частині, ЄТС маскує і спотворює реальність: замість задекларованій в ній різниці між 1-м і 25-м розрядами в 4,51 рази маємо різницю в 1,9 рази. І в цьому сенсі, ми маскуємо, наступний факт: стимулювання відбувається в меншому обсязі, ніж задекларовано в положеннях ЄТС.

Стимулююча функція заробітної плати для працівників з 1-го по 13-й тарифний розряд знаходиться на третій стадії існування образу. На цій стадії реальність вже відсутня, проте відбувається маскування цього факту.

Відсутність реальності обґрунтовується наступним. Згідно ЄТС, на сьогодні, працівники 1-го і 13-го розрядів, які не мають права на доплати і надбавки, повинні отримувати заробітну плату у розмірі 2027 грн. та 4601 грн. відповідно. Проте вони отримують заробітну плату на однаковому рівні – 4723 грн. Тобто для них вже не існує стимулювання в залежності від складності виконуваної роботи та кваліфікації самого працівника.

Але держава ще намагається замаскувати відсутність реальності в системі стимулювання зазначених працівників. Так, згідно п.2 Постанови КМУ⁵ держава закликає керівників «забезпечити диференціацію заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи».

Які висновки? Система диференціації оплати праці між працівниками 1-го та 25-го розряду скоротилася в 2,37 рази (але ще існує), а між працівниками 1-го та 13-го – в 2,27 рази і зійшла нанівець (проте держава ще маскує цей факт). А замість стимулюючої функції ми маємо симулювання стимулювання – стимулякр.

⁵ Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України, 28 грудня 2016 року, № 1037. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/249637026>