

Г. О. Коновальчик, канд. экон. наук, доцент, Т. Н. Долинина, канд. экон. наук, доцент

ПРОБЛЕМА РЕФОРМИРОВАНИЯ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

Efficiency of payment tariff system applied in Belarus is given in article. In particular, basic elements and functions of tariff system are considered, the basic lacks of tariff system and negative consequences of its application for republic economy are revealed, the imperative need of reforming of payment tariff system is established, two basic ways of reforming are defined. The first way is radical; it is based on refusal of application of Uniform tariff system of payment ETC and assumes transition to branch systems of a payment. The second way is less preferable, it is based on perfection of existing tariff system according to recommendations of the International work organization.

Введение. В настоящее время научное сообщество уделяет большое внимание вопросам сохранения, приумножения и повышения качества человеческого капитала. Решение этих вопросов в основном связывается с развитием социальной сферы, но не с повышением эффективности использования имеющегося человеческого капитала. Однако нам представляется, что начинать надо с последнего, упорядочив, в первую очередь, систему оплаты труда в республике.

Сегодня многими отечественными учеными и практиками отмечается неэффективность государственного регулирования оплаты труда в республике. При этом наибольшие нарекания вызывает Единая тарифная система оплаты труда. В этой связи возникает необходимость научной оценки эффективности тарифной системы оплаты труда в республике.

Обсуждение и результаты. Тарифные системы лежат в основе организации оплаты труда наемных работников большинства стран мира. В Республике Беларусь с 1992 г. используется национальная тарифная система, которая является одновременно основой и инструментом государственного регулирования заработной платы. Как любая тарифная система, она призвана обеспечить оптимальную дифференциацию заработной платы в зависимости от сложности труда, его условий и значимости для народного хозяйства страны и общественной жизни в целом.

Введение национальной тарифной системы было обусловлено экстремальностью экономических условий, в которых она внедрялась, и необходимостью обеспечения единства в оплате различных видов труда. В первые годы после развала СССР, когда инфляция носила галопирующий характер, тарифная система, безусловно, играла положительную роль, позволяя быстро регулировать заработную плату в зависимости от роста цен на потребительские товары. Сегодня же применяемая в республике тарифная система не отвечает ни научным принципам, ни практическим задачам ускоренного экономического развития. На это указывают как практикующие экономисты, так и ученые, занимающиеся вопросами оплаты труда. Мало того, существующая тарифная система уже не только не

содействует экономическому развитию страны, но и в определенной мере сдерживает его (рисунок). В этой связи подробнее остановимся на рассмотрении основных элементов тарифной системы – тарифных ставок и Единой тарифной сетки. Каждый из этих элементов выполняет свои ключевые функции, а вместе, находясь во взаимосвязи, они существенно усиливают свое отрицательное или положительное влияние на тарифную систему в целом.

Тарифные ставки выполняют две очень важные функции: 1) ценовую, которая заключается в том, что тарифная ставка является ценой рабочей силы в единицу времени; 2) зарплатообразующую, которая заключается в том, что на основе тарифных ставок формируется тарифный заработок работника и все доплаты, надбавки и премии к нему.

Значимость тарифных ставок как цены рабочей силы зависит от того, насколько их уровни соответствуют рыночным условиям и экономическим возможностям работодателя. В основе цены рабочей силы, как и любого товара, лежит его стоимость. В данном случае это стоимость затрат на воспроизводство рабочей силы. И если цена рабочей силы ниже ее стоимости, то убыток терпит ее собственник – наемный работник, а с ним и все общество.

Дешевизна рабочей силы имеет крайне негативные последствия для экономики – это сдерживание внедрения новой техники и технологии, потери от текучести кадров, сдерживание индивидуальной производительности труда работников. Если труд дешев, точнее, дешевы носители труда – работники, то работодатель обходится их трудом. Если же работники дороги, то он ищет возможность заменить их машинами. Небрежность и расточительность в использовании такого важного, но дешевого ресурса – труда проявляется везде и во всем. Так, на предприятии реального сектора экономики из-за плохой организации труда и производства очень велики внутрисменные потери рабочего времени. На предприятиях строительной отрасли они составляют от 15 до 25% сменного фонда, на предприятиях промышленности – от 10 до 20%.



Рисунок. Негативное влияние существующей тарифной системы оплаты труда на социально-экономическое развитие страны

Но это мало заботит линейных и функциональных руководителей, потому что они получают премии за конечный результат. Однако данный результат зачастую достигается не за счет эффективности управления производством, а ценой штурмовщины, сверхурочных работ и снижения их качества. При такой работе в первую очередь страдает наемный работник – происходит ускоренное нервное и физическое утомление, что в будущем не может не сказаться на его здоровье.

Проблему приведения уровней тарифных ставок в соответствие с рыночной ценой рабочей силы, так или иначе, придется решать. Это необходимо для повышения роли оплаты труда в обеспечении неуклонного поступательного развития экономики, с одной стороны, и повышения уровня жизни населения – с другой. Большинство предприятий реального сектора экономики решают эту проблему за счет установления более высоких ставок первого разряда, чем это предусмотрено для предприятий бюджетной сферы, что допускается действующим законодательством. Разрыв в величине тарифной ставки первого разряда, применяемой различными предприятиями, превышает четырехкратное значение. При этом величина установленной государством тарифной ставки первого разряда используется только для оплаты труда $\frac{1}{3}$ наемных работников, занятых в республике. А в сфере материального производства она охватывает лишь 14% всех работающих.

Следует отметить, что, реализуя предоставленные им возможности повышения тарифной ставки первого разряда, предприятия, тем не менее, вынуждены соблюдать некоторые ограничения. В частности, они ограничены тем, что в расчет тарифной ставки первого разряда нельзя закладывать величину выше бюджета прожиточного минимума, что закреплено в Постановлении Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» от 27 декабря 2004 г. № 1651. В этой связи зачастую предприятия для поддержания заработной платы на нормальном рыночном уровне сознательно идут на занижение действующих норм выработки, т. е. дают возможность заработать за счет их перевыполнения. И это вполне допускается вышеуказанным Постановлением (п. 3.3). Получается, что вместо того, чтобы поднять предельный уровень тарифных ставок в два раза, фактически разрешается предприятиям выполнение действующих норм выработки (времени) до 200% включительно и тем самым допускается возможность использования ненапряженных, оторванных от реальности трудовых норм. В итоге подрывается нормирование труда как основа организации заработной платы и внутрифирменного планирования на уровне первичных производственных подразделений.

Сдерживающим фактором роста тарифного заработка является и второй важный элемент тарифной системы – единая тарифная сетка (ЕТС). Предназначенная осуществлять дифференциацию заработной платы в зависимости от квалификации работников и сложности выполнения работ, она изначально не может выполнять своей функции, потому что объединить в одну систему количественной оценки совершенно разные по качеству, содержанию, сфере деятельности, сложности и социальной значимости виды труда практически невозможно без нанесения серьезного ущерба всей тарифной системе в целом.

К основным недостаткам, которые присущи современной ЕТС, относятся:

1) завышенный диапазон тарифных разрядов – 27 вместо 18 согласно научным исследованиям и рекомендациям Международной организации труда (МОТ);

2) завышенный диапазон тарифных коэффициентов (отношение наибольшей тарифной ставки к наименьшей) – от 1 до 7,84 вместо 1 к 5 согласно рекомендациям МОТ;

3) необоснованно высокое различие в оценке сложности труда в части его функционального разделения, т. е. завышенные интервалы в разрядах между основными категориями работников, а особенно между квалифицированными рабочими и специалистами с высшим образованием;

4) неравномерные и прогрессивно убывающие коэффициенты возрастания тарифных ставок, т. е. на одних участках диапазона тарифной сетки составляют 1,16, на других – 1,07%.

В этой связи отметим, что в развитых странах с рыночной экономикой уже несколько десятилетий предпочтение отдается тарифным сеткам с прогрессивно нарастающими межразрядными разницами и тарифными вилками, как правило, увеличивающимися от разряда к разряду, стимулирующими рост квалификации работников [1, 2, 3].

Анализ методов регулирования заработной платы показывает, что органы государственного управления для этой цели используют все возможное, но только не тарифные ставки. Чтобы убедиться в этом, достаточно сравнить рост заработной платы по народному хозяйству в целом и рост ставки первого разряда, устанавливаемой государством за последние пять лет. Так, реальная заработная плата увеличилась в 1,7 раза, существенно изменилось распределение работников по размеру начисленной заработной платы, а ставка первого разряда в соотношении с Минимальным прожиточным бюджетом (МПБ) так и осталась на прежнем уровне – $\frac{1}{4}$ МПБ. Не изменилось это соотношение и в реальном секторе экономики, оно осталось в среднем на прежнем уровне (65% от МПБ). Вывод – неуклонный рост заработной

платы в народном хозяйстве происходил, но только не за счет реального роста тарифных ставок и окладов. Низкие тарифные ставки в нашей тарифной системе успешно дополняют различного рода надбавки и премии. А проблема дифференциации тарифных ставок также решается за пределами тарифной системы путем установления повышающих и корректирующих коэффициентов.

Проблема реформирования тарифной системы оплаты труда в современных условиях, на наш взгляд, имеет два пути решения.

Первый путь – радикальный, основанный на отказе от ЕТС. Предприятия должны иметь возможность применять отраслевые тарифные системы, модифицировать их с учетом своих производственных особенностей и экономических возможностей. Реформирование тарифной системы, основанное на радикальном отказе от ЕТС, уже осуществляется в Российской Федерации с 1 декабря 2008 года, невзирая на экономические сложности, связанные с мировым кризисом. Однако, учитывая белорусскую ментальность и отсутствие убедительных результатов российского опыта, наша страна вряд ли пойдет по пути немедленного отказа от ЕТС. Но нет сомнения, что рано или поздно это произойдет.

Второй путь основан на совершенствовании существующей тарифной системы. Для того, чтобы она содействовала социально-экономическому развитию страны, необходимо осуществить ряд мероприятий, в частности принять единовременные меры по упорядочению технического и тарифного нормирования труда:

1. Увеличить размер тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой правительством, до бюджета прожиточного минимума (БПМ) и одновременно очистить заработную плату от различных малоэффективных надбавок и доплат, что позволит увеличить тарифную часть в структуре заработной платы до 75–80%. При этом не следует думать, что такое повышение потребует от государства значительных дополнительных затрат. Для их минимизации необходимо в ЕТС установить, начиная с 8-го разряда, коэффициент возрастания 1,05 вместо нынешнего 1,07, в результате чего диапазон тарифных коэффициентов снизится с 7,84 до 5,22, что фактически соответствует рекомендациям МОТ. Все бюджетные организации должны перейти на новые тарифные ставки в пределах доведенных им прежде фондов оплаты труда.

2. Для коммерческих организаций установить предельный уровень тарифной ставки первого разряда в размере минимального потребительского бюджета (МПБ) вместо ранее установленного бюджета прожиточного минимума. При этом законодательно ограничить возможность отнесения в затраты на производство и реализацию продукции, учитываемые при це-

нообразовании и налогообложении, выплат по сдельным расценкам свыше 130% (вместо ранее установленных 200%), что заставит предприятия увеличить нормы выработки в 1,54 раза (200/130), не меняя сдельных расценок за счет такого же увеличения тарифных ставок (в 1,54 раза) – (МПБ / БПМ = 1,54), то есть сдельные заработки рабочих останутся на прежнем уровне. Для служащих целесообразно установить, что все повышения тарифных ставок и должностных окладов, предусмотренные Декретом Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 г. и другими нормативными документами, превышающие 25%, должны выплачиваться за счет прибыли предприятия. Дело в том, что повышения, предусмотренные вышеуказанным Декретом, на большинстве предприятий применяются не избирательно, а почти ко всем работникам и для того, чтобы не допустить автоматического и необоснованного повышения заработной платы у служащих в связи с повышением ставки первого разряда, и поэтому необходимо указанное ограничение. Потери служащих за счет снижения этой надбавки возмещаются за счет повышения тарифных ставок. Увеличение удельного веса тарифных заработков рабочих и окладов служащих в их заработной плате позволит упростить контроль государства за ростом заработной платы, а соответственно за инфляционными процессами.

Закключение. Предлагаемые мероприятия позволят не только улучшить структуру заработной платы за счет увеличения в ней тарифного заработка, размер которого напрямую связан с конечными результатами труда любого работника, но и на деле превратит его в один из главных факторов повышения эффективности производства. К тому же реформирование существующей тарифной системы обеспечит надежную основу для создания механизма, который без излишнего управленческого вмешательства будет препятствовать возникновению диспропорций между темпами роста заработной платы и производительности труда, в последние годы характерными для нашего экономического развития.

Литература

1. Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Р. И. Хендерсон. – СПб.: Питер, 2004.
2. Чингос, П. Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США / П. Т. Чингос. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004.
3. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996.