

Геннадий КОНОВАЛЬЧИК,  
кандидат экономических наук, доцент БГТУ

Татьяна ДОЛИНИНА,  
кандидат экономических наук, доцент БГТУ

# ИЗДЕРЖКИ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПУТИ ЕЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ

**П**рактики и ученые, занимающиеся вопросами оплаты труда, считают, что применяемая сегодня в республике тарифная система не отвечает ни научным принципам, ни задачам экономического развития. Для таких суждений есть немало веских оснований.

**О**ДНИМ из важнейших элементов тарифной системы являются ставки, характеризующие абсолютный уровень оплаты труда работников и выполняющие две важные функции: ценовую, выражающую цену рабочей силы, и зарплатообразующую, которая заключается в том, что на основе тарифных ставок формируются основной заработок работника и все доплаты, надбавки и премии к нему.

В основе цены рабочей силы, как и любого товара, лежит ее стоимость. В данном случае его стоимость затрат на воспроизводство рабочей силы. И если цена рабочей силы ниже ее стоимости, то убыток терпит ее собственник – наемный работник. Однако этот убыток не сразу и не так наглядно заметен, как у собственника других товаров в случае их реализации ниже стоимости. Похоже, государство при установлении тарифных ставок и различных

ограничений по их повышению действует как обычный рядовой работодатель, то есть всякий раз склоняясь к занижению цены рабочей силы. Выгода от этого сомнительная. Дешевизна рабочей силы приводит к крайне негативным последствиям – сдерживает внедрение новой техники и технологии, не стимулирует производительность труда работников, вызывает потери, связанные с текучестью кадров. У администрации предприятий реального сектора экономики нет заинтересованности в улучшении организации труда и производства, снижении внутрисменных потерь рабочего времени, которые в строительной отрасли составляют от 15 до 25% сменного фонда, в промышленности – от 10 до 20%.

Проблему приведения уровней тарифных ставок в соответствие с рыночной ценой рабочей силы большинство субъектов хозяй-

ствования решают за счет увеличения ставок 1-го разряда. В результате такие ставки, применяемые различными предприятиями, отличаются порой четырехкратно. При этом установленная государством тарифная ставка 1-го разряда используется только для оплаты труда одной трети наемных работников страны. А в сфере материального производства она охватывает лишь 14% всех работающих.

**П**ОВЫШАЯ тарифную ставку 1-го разряда, предприятия, тем не менее, вынуждены соблюдать некоторые ограничения. В частности, они не могут установить ее в размере выше бюджета прожиточного минимума, что закреплено в постановлении Совета Министров от 27.12.2004 г. №1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций». Поэтому для поддержания заработной платы на нормальном рыночном уровне предприятия зачастую сознательно занижают нормы выработки и дают людям возможность заработать за счет их перевыполнения. Нередко возникают парадоксальные ситуации: во всех производственных подразделе-



лениях среднее выполнение норм труда составляет 160% и более. Между тем цех или предприятие в целом план не выполняет, так как нормы труда настолько занижены, что для его обеспечения нужно не 160%, а 200%.

Сдерживающим фактором роста тарифного заработка является и второй важный элемент тарифной системы – единая тарифная сетка (ЕТС). Она, по замыслу, должна осуществлять дифференциацию заработной платы в зависимости от квалификации работников и сложности работ, но выполнять свою функцию не в состоянии. Ведь объединить количественной оценкой совершенно разные по качеству, содержанию, сфере деятельности, сложности и социальной значимости виды труда практически невозможно без нанесения серьезного ущерба тарифной системе в целом.

**К**ОСНОВНЫМ недостаткам, которые присущи современной ЕТС, можно отнести завышенный диапазон тарифных разрядов – 27 вместо 18-ти согласно научным исследованиям и рекомендациям Международной организации труда (МОТ), а также большую разбежку тарифных коэффициентов (отношение наибольшей тарифной ставки к наименьшей) – от 1 до 7,84 вместо 1 к 5 согласно рекомендациям МОТ. Кроме того, в ЕТС заложены необоснованно завышенные интервалы в разрядах между основными категориями работников, особенно между квалифицированными рабочими и специалистами с высшим образованием, неравномерные и прогрессивно убывающие коэффициенты возрастания тарифных ставок, варьирующиеся на одних участках диапазона та-

рифной сетки на уровне 1,16, на других – 1,07%.

В развитых странах с рыночной экономикой уже несколько десятилетий предпочтение отдается тарифным сеткам с прогрессивно нарастающими межразрядными разницеми и тарифными вилками, как правило, увеличивающимися от разряда к разряду, что стимулирует рост квалификации работников.

После внедрения ЕТС выяснилось, что повышение тарифных ставок для одних категорий работников влечет автоматическое, порой незаслуженное повышение их для других. Приходилось корректировать ЕТС применительно к конкретной экономической обстановке без оглядки на научные рекомендации и принципы ее построения. Но таких ситуаций немало, и корректировать ЕТС приходилось довольно часто – не менее 10 раз за 17-летний период существования системы, что лишний раз свидетельствует о низкой эффективности единых тарифных сеток.

Анализ методов регулирования заработной платы приводит к выводу, что органы государственного управления используют отнюдь не тарифные ставки. Чтобы убедиться в этом, достаточно сравнить рост заработной платы в народном хозяйстве в целом и рост ставки 1-го разряда, устанавливаемой государством за последние пять лет. Реальная заработная плата за это время увеличилась в 1,7 раза, существенно изменилось распре-

Таблица

Распределение работников по размеру начисленной заработной платы\*

Год	Доля работников, которым начислена заработная плата, %			
	ниже ПМ	ниже МПБ	от 1 до 2 МПБ	Свыше 2 МПБ
2003	18,7	39,3	40,9	19,8
2008	2,4	10,8	34,2	55,0

\*Рассчитано по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь

деление работников по ее размеру (см. таблицу), а ставка 1-го разряда в соотношении с минимальным потребительским бюджетом (МПБ) так и осталась на прежнем уровне – 26,3% от МПБ по состоянию на октябрь 2008 г. Не изменилось это соотношение и в реальном секторе экономики, сохранившись в среднем на прежнем уровне – 65% от МПБ. Вывод – неуклонный рост заработной платы в народном хозяйстве происходил не за счет реального роста тарифных ставок и окладов.

Выполнение директивных показателей по росту средней заработной платы шло за счет различного рода надбавок и премий. А проблема дифференциации тарифных ставок решалась за пределами тарифной системы путем применения повышающих и корректирующих коэффициентов.

**П**РОБЛЕМА совершенствования тарифной системы оплаты труда в современных условиях, на наш взгляд, имеет два пути решения.

Первый путь радикальный: отказ от ЕТС. Общественная тарифная система оплаты труда, на наш взгляд, должна сохраниться в качестве государственных социальных гарантий в оплате труда, а также в качестве рекомендаций, которые необходимо учитывать при заключении коллективных соглашений и договоров. Предприятия же должны иметь возможность приме-

нять как общенациональную, так и отраслевую тарифную систему оплаты труда, модифицируя их с учетом своих производственных и экономических особенностей.

Реформирование тарифной системы, основанное на радикальном отказе от ЕТС, осуществляется в Российской Федерации с декабря 2008 года. Первый шаг в этом направлении сделан и у нас – НИИ труда уже работает над проектом создания гибкой отраслевой тарифной системы оплаты труда для здравоохранения. Рано или поздно придется сделать и другие шаги. Но если на данном этапе финансово-экономические ведомства не придут к единому мнению о необходимости коренного изменения подходов к оплате труда, то можно двигаться хотя бы по пути реформирования тарифной системы, чтобы она хоть сколько-нибудь содействовала социально-экономическому развитию страны. Для этого необходимо осуществить ряд мероприятий, в частности принять единовременные меры по упорядочению технического и тарифного нормирования труда.

Одна из таких мер – увеличение размера тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой правительством, до уровня бюджета прожиточного минимума. В результате тарифная система автоматически очистится от корректирующих коэффициентов, которые только подчеркивают ее несостоятельность. Главным же результатом будет существенный подъем (до 85%) в структуре заработной платы ее тарифной части. Это повысит стимулирующую роль тарифных заработков (окладов) и приблизит их к рыночной цене рабочей силы, которая определяется тарифными заработками коммерче-

ских предприятий. При этом не следует думать, что такое повышение потребует от государства значительных дополнительных средств на зарплату. Для минимизации этих средств в ЕТС можно установить, начиная с 8-го разряда, коэффициент возрастания 1,05 вместо нынешнего 1,07. Тогда диапазон тарифных коэффициентов снизится с 7,84 до 5,22, что фактически соответствует рекомендациям МОТ.

Что касается бюджетных организаций, то для них никаких дополнительных денежных средств не потребуются. Все они должны перейти на новые тарифные ставки в пределах доведенных прежде фондов оплаты труда. Это не сложно сделать за счет резкого сокращения числа надуманных надбавок, премий и доплат, в значительной степени дублирующих функции тарифной системы.

Для коммерческих организаций следует установить предельный уровень тарифной ставки 1-го разряда в размере МПБ вместо ранее установленного бюджета прожиточного минимума. При этом законодательно ограничить возможность отнесения в затраты на производство и реализацию продукции выплат, учитываемых при ценообразовании и налогообложении, по сдельным расценкам свыше 130% вместо ранее установленных 200%. Это заставит предприятия увеличить нормы выработки в 1,54 раза, не меняя сдельных расценок за счет такого же увеличения тарифных ставок (в 1,54 раза). Сдельные заработки рабочих останутся при этом на прежнем уровне. Для служащих целесообразно установить, что рост тарифных ставок и должностных окладов сверх 25%, согласно Декрету Президента от

26.07.1999 г. №29 и другим нормативным документам, должен происходить за счет прибыли предприятий. Сегодня нормы, предусмотренные вышеуказанным Декретом, на большинстве предприятий применяются не избирательно, а почти ко всем работникам. Такое ограничение не допустит автоматического и необоснованного повышения зарплаты у служащих в связи с повышением ставки 1-го разряда. Потери в оплате труда служащих за счет снижения этой надбавки возместятся за счет повышения тарифных ставок. И сделать это довольно просто, учитывая имеющуюся у предприятий возможность устанавливать не один, а два размера ставки первого разряда – для рабочих и для служащих. Снижение надбавок к основному окладу нужно еще и для того, чтобы при прочих равных условиях контроль государства за инфляционными процессами не ослабевал.

**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 превратят оплату труда в один из главных факторов повышения эффективности производства. К тому же, на наш взгляд, 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, которые в последние годы стали характерны для нашей экономики. ■