

О ПРИМЕНЕНИИ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ В ОТРАСЛЯХ ХИМИКО-ЛЕСНОГО КОМПЛЕКСА

Долинина Т. Н., Тур В. М.

Белорусский государственный технологический университет

Центральным звеном организации заработной платы, в значительной мере определяющим ее эффективность, является тарифная система оплаты труда. Важнейшая функция тарифной системы — поддержание научно-обоснованных соотношений в оплате труда различного качества, то есть тарифная система является основой профессионально-квалификационной дифференциации в оплате труда работников.

Начиная с 1992 года, и по настоящее время в основу регулирования заработной платы в Республике Беларусь положена Единая тарифная система (ЕТС). Согласно законодательству Республики Беларусь наниматели обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда в качестве ее минимальных гарантий. Поэтому важным моментом представляется оценка уровня тарифных ставок ЕТС. В качестве критерия для данной оценки целесообразно использовать показатель минимального потребительского бюджета (МПБ). Как известно, минимальный потребительский бюджет в расчете на душу населения представляет собой расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. Соответственно, тарифная ставка первого разряда, представляя собой норму оплаты самого простого труда, не должна быть ниже МПБ.

Первый вариант ЕТС предполагал равномерное нарастание тарифных коэффициентов с межразрядными соотношениями, равными 1,1, и обеспечивал тарифную ставку на уровне одного МПБ работникам уже 1-го разряда, на уровне двух МПБ — 6-го разряда. Однако в марте того же года, когда тарифная сетка была расширена до 28-ми разрядов, сохраняя при этом величины тарифных коэффициентов первых 22-х разрядов, соотношение тарифных ставок с МПБ резко упало вследствие сильной инфляции (индекс потребительских цен февраля 1992 года к декабрю 1991 года составил 389%, в то время как рост тарифной ставки первого разряда —

только 171%). В результате размер тарифной ставки первого разряда сократился до 60% минимального потребительского бюджета, то есть до уровня прожиточного минимума. Тарифная ставка, равная величине МПБ, соответствовала 7-му разряду.



Рис. 1. Динамика соотношений тарифных ставок с величиной минимального потребительского бюджета

За истекший с 1992 года период ЕТС не раз изменялась: менялась как величина тарифной ставки первого разряда, так и тарифные коэффициенты. В результате многократно вносимых изменений в тарифную систему, а также политики сближения уровня оплаты труда низкоквалифицированных работников с высококвалифицированными путём изменения межразрядных коэффициентов тарифная сетка сильно деформировалась, что привело к необоснованной дифференциации размеров оплаты труда по квалификационно-профессиональным группам работающих. Из сетки с равномерным нарастанием тарифных коэффициентов она превратилась в тарифную сетку с относительным «затуханием» соотношений тарифных коэффициентов. Так, с 1-го по 4-тый разряд межразрядные соотношения составляют 1,16, с 5-го по 6-ой — 1,10, все последующие межразрядные соотношения равны 1,07. Это позволяет получить более высокое возрастание тарифных ставок низших разрядов.

рядов при повышении тарифной ставки первого разряда в сравнении с тарифными сетками других типов, однако не обеспечивает материальных стимулов для перехода в высшие разряды, то есть не дает стимулов к повышению квалификации.

Кроме того, во всех последующих вариантах Единой тарифной системы соотношение тарифных ставок с МПБ всё более снижалось, и в результате в марте 2001 года (последний вариант тарифной сетки) размер тарифных ставок работников с 1-го по 15-ый разряд включительно не достигал даже величины прожиточного минимума, не говоря уже о величине минимального потребительского бюджета: тарифную ставку, соответствующую величине одного МПБ и превышающую ее, получали работники, начиная с 24-го разряда. Величина прожиточного минимума, как известно, является базовым нормативом для отнесения граждан к малоимущим группам населения, находящимся за «чертой бедности». Таким образом, гарантированная государством тарифная оплаты труда у большинства работников опустилась ниже «черты бедности» и, соответственно, не выполняет воспроизводственной функции. В декабре 2003 года уровень тарифной ставки первого разряда составил 35 тыс. руб. На этот же период величина прожиточного минимума составила 113 тыс. руб., а величина МПБ — 185 тыс. руб. Таким образом, в декабре 2003 года уровень тарифной ставки первого разряда составлял 19% от величины МПБ (31% от величины прожиточного минимума). При этом тарифную ставку, превышающую прожиточный минимум, получали работники, начиная с 14-го разряда; а превышающую величину минимального потребительского бюджета — с 22-го разряда. Это свидетельствует о том, что за последние три года соотношение тарифных ставок с МПБ существенно не изменилось и уровень тарифных ставок остается достаточно низким. Правда, фактически заработная плата работающих несколько выше за счёт надбавок, доплат, премий и других дополнительных выплат. При этом, как правило, отмечается невысокий удельный вес тарифной части в общем объеме средств, направленных на потребление, нерациональная структура заработной платы, что не позволяет организовать эффективное материальное стимулирование.

Таким образом, сегодня в силу отмеченных деформаций тарифной сетки и низкого уровня тарифной ставки первого разряда ЕТС не выполняет своих функций и не поддерживает обоснованных соотношений между нормами оплаты труда различного качества. Существующие параметры ЕТС вызывают многочисленную критику со стороны специалистов, указывающих на необходимость её пересмотра, а также разработки тарифных условий опла-

ты труда на уровне отраслей экономики и отдельных предприятий. Тем не менее, несмотря на известные недостатки, Единую тарифную систему и её элементы сегодня обязаны использовать не только бюджетные организации, но предприятия всех форм собственности (Декрет Президента Республики Беларусь от 18 июля 2002 года №17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников»). На наш взгляд, это временная мера, поскольку она противоречит принципам материального стимулирования. В частности, декларируя обязательность применения тарифной сетки, утверждённой на государственном уровне, при относительной свободе в установлении величины тарифной ставки первого разряда государство пытается компенсировать некоторые упущения экономического и правового характера. Поэтому, несмотря на существующие ограничения, сегодня стоит задача создания эффективных методик построения тарифных систем оплаты труда, позволяющих учитывать финансово-экономическую и социальную ситуацию на конкретном предприятии, стратегию его развития, отраслевую специфику.

Для доказательства этого тезиса целесообразно обратиться в анализ оплаты труда в отраслях экономики, например, в частности, в отраслях химико-лесного комплекса. Так, анализ показывает, что уровень оплаты труда в химической и нефтехимической промышленности, которая относится к числу отраслей промышленности, лидирующих по этому показателю, на протяжении длительного периода значительно превосходит заработную плату в республике (например, в 1996–2003 годах в 1,45–1,74 раза) и в промышленности (1,28–1,45), в том числе лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной, относящейся к отраслям-аутсайдерам (1,10–1,77) (рис. 2). Очевидно, что данная отрасль имеет преимущества в области оплаты труда и, соответственно, более широкие возможности в части организации заработной платы. Это касается и тарифной оплаты труда.

Оценка уровня оплаты труда предполагает обязательное его соотношение с величиной минимального потребительского бюджета. Так, начиная с 1998 года средняя заработная плата в химической и нефтехимической промышленности постоянно превышает величину двух МПБ (2,03–2,34), оплата труда по промышленности в целом – полутора МПБ (1,52–1,73) (рис. 3). В то же время заработная плата в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности в последние четыре года находится в пределах 120–132% от МПБ. Оплата труда в целом по республике в 2001

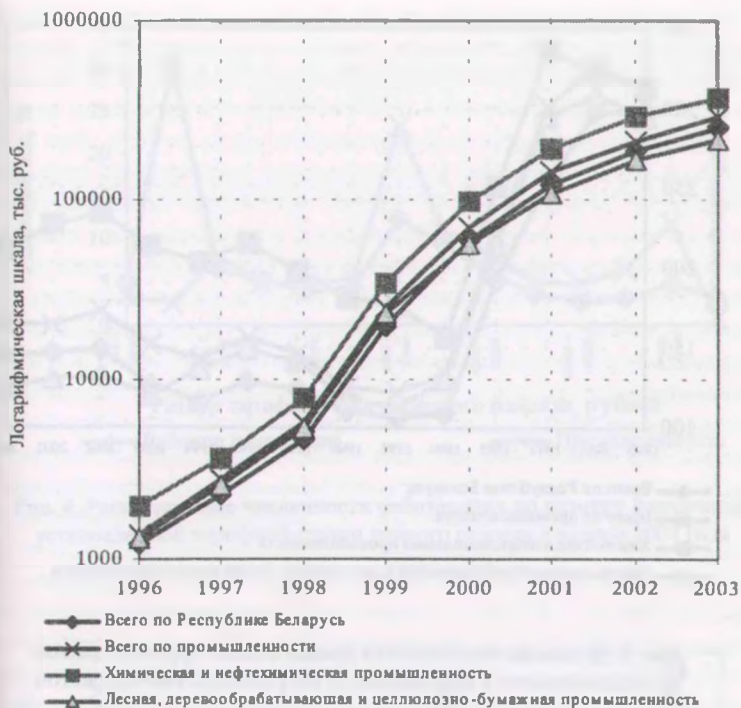


Рис. 2. Динамика начисленной номинальной среднемесячной заработной платы в отдельных отраслях промышленности

2003 году приблизилась к величине 1,5 МПБ. При этом, как уже отмечалось, величина установленной государством на 1 января 2004 года тарифной ставки первого разряда не превышала 19% от МПБ, а величина тарифной ставки 4-го разряда, приблизительно соответствующего среднему уровню квалификации работников народного хозяйства, не превышает 49% от МПБ. Отсюда при использовании Единой тарифной системы в полном объеме (то есть и тарифной сетки, и установленной государством тарифной ставки) удельный вес тарифной части в фонде оплаты труда приблизительно составил бы: в целом по республике — 34%, в промышленности — 30%, в том числе в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной — 39%, химической и нефтехимической — 23%. Известно, что организация оплаты труда при таком низком удельном весе тарифной части неэффективна. Поскольку предприятиям



Рис. 3. Динамика соотношения уровня оплаты труда в отраслях промышленности с минимальным потребительским бюджетом

предоставлено право самостоятельно исходя из имеющихся финансовых возможностей устанавливать величину тарифной ставки первого разряда, то многие субъекты хозяйствования в организации оплаты труда используют более высокую тарифную ставку первого разряда, чем установленная государством. Анализ распределения работников по размеру фактически установленной тарифной ставки первого разряда показал, что в целом по республике тарифная оплата исходя из установленной государством величины тарифной ставки первого разряда (35 тыс. руб.) рассчитывается 35,7% работников, тогда как тарифная заработная плата 61,4% работников определяется исходя из более высокой величины тарифной ставки первого разряда (рис. 4 и 5); для промышленности эти показатели составляют соответственно 6,1% и 93,2%, по химической и нефтехимической промышленности — 1,8% и 97,6%, для лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной — 3,9% и 93%. Кроме того, хочется отметить, что по тарифной ставке первого разряда, в 2 раза превышающей установленную государством величину, в химической и нефтехимической промышленности



Рис. 4. Распределение численности работающих по размеру фактически установленной тарифной ставки первого разряда в январе 2004 года



Рис. 5. Распределение численности работающих по размеру фактически установленной тарифной ставки первого разряда в январе 2004 года

заработная плата рассчитывается у 74,1% работников, а по тарифной ставке первого разряда, превышающей уровень МПБ —

примерно у 40% работающих. Очевидно, что большое количество субъектов хозяйствования, особенно в химической и нефтехимической промышленности, использует возможность повышения тарифной заработной платы работников и стремится довести ее удельный вес в общем фонде оплаты труда до 60%. При этом, будучи ограниченными законодательно, предприятия изменяют тарифные условия оплаты труда, регулируя лишь тарифную ставку первого разряда. Пропорции же, задаваемые тарифной сеткой, предприятия изменить не могут. В результате на уровне предприятий сохраняется та же политика в тарифной оплате труда, что и на государственном уровне, а именно сближения уровня оплаты труда низкоквалифицированных работников с высококвалифицированными путем увеличения межразрядных соотношений в первых разрядах и сокращения их в последующих разрядах, недостатки которой известны. Однако, если на государственном уровне эта политика оправдана и объясняется недостатком средств на оплату труда, то для стабильно работающих предприятий с высоким уровнем заработной платы эта политика неприемлема и чревата снижением эффективности организации оплаты труда, поскольку недостатки тарифной системы оплаты труда в ряде случаев компенсируют другие элементы оплаты труда, не являющиеся гарантированными (премии, надбавки), но выполняя при этом своей основной функции (стимулирующей). Следствием нерациональной организации оплаты труда, как известно, является невыполнение заработной платой функций мотивации, стимулирования, социальной защиты и т. д. Это соответственно отражается на эффективности работы предприятий и отраслей экономики.

Таким образом, анализ показывает целесообразность развития и применения собственных тарифных систем не только на предприятиях отраслей, занимающих лидирующие позиции по уровню заработной платы, таких как химическая и нефтехимическая промышленность, но и на устойчиво работающих предприятиях других отраслей, например, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности. Поэтому, несмотря на то, что на текущий момент предприятия в области разработки собственных тарифных систем оплаты труда весьма ограничены, все же, с ориентацией на перспективу, уже сегодня встает задача создания эффективных методик построения тарифных систем оплаты труда, позволяющих учитывать специфику функционирования конкретного предприятия.