

В. М. Тур, ассистент

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТАРИФНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

In this article there is resulted the criticism of existing Uniform tariff system of the payment, given by various authors. It is allocated two basic directions of perfection of the payment tariff organization at enterprises RB. That payment organization perfection now is appreciably reduced to improvement of wage fund structure by increase in a tariff part of a wage fund or a share of payments of stimulating character at reduction of a share of irrational payments is specified. The complex analysis of management system effectiveness is necessary for a choice of a variant of payment organization perfection. In article the circuit of the analysis which allows to coordinate together the analysis of financial and economic parameters and systems of parameters of fund wage use is offered and on this basis to choose effective directions of tariff payment organization perfection at the concrete enterprise.

Введение. В настоящее время основой организации оплаты труда в Республике Беларусь является Единая тарифная система (ЕТС). В результате постоянно вносимых изменений в принятый в 1992 году вариант Единой тарифной сетки на текущий момент прослеживается явная ее деформация и диспропорции в оплате труда в зависимости от уровня квалификации и сложности выполняемых работ [1]. О недостатках существующей тарифной системы постоянно говорят белорусские ученые, занимающиеся вопросами оплаты труда (Скрипченко Д. Г., Шевченко С. В., Долинина Т. Н., Тарасевич В. И., Коновальчик Г. О., Лебедева С. Н. и др.). Однако в настоящий момент на предприятиях страны в силу законодательных ограничений существует лишь возможность совершенствования структуры фонда заработной платы посредством изменения тарифной части заработной платы, в частности тарифной ставки первого разряда; размера доплат, надбавок и премий. Пути такого совершенствования должны определяться на основе комплексного анализа, увязывающего воедино рассмотрение эффективности организации оплаты труда на предприятии, результатов его деятельности и стратегических задач, стоящих перед ним.

Обсуждение и результаты. Единая тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативных актов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных категорий работников, и предназначена для обеспечения воспроизводства рабочей силы в условиях многообразия форм хозяйствования. В настоящее время ЕТС является главным инструментом государства при осуществлении единой в стране политики в области заработной платы и обязательной основой организации оплаты труда работников Республики Беларусь. Таким образом, на предприятиях республики имеет место лишь *тарифная организация заработной платы*.

Важнейшей функцией тарифной системы является поддержание научно обоснованных соотношений в оплате труда различного качества. Тем не менее существующие параметры

ЕТС вызывают многочисленную критику со стороны экономистов, указывающих на необходимость ее пересмотра, а также разработки тарифных условий оплаты труда на уровне отраслей экономики и отдельных предприятий.

Так, известный белорусский специалист в области оплаты труда канд. экон. наук Скрипченко Д. Г. [2] отмечает, что межразрядные соотношения тарифных коэффициентов ЕТС не обеспечивают дифференциацию оплаты в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификации. Низкий уровень тарифной ставки первого разряда привел к невыполнению воспроизводственной функции заработной платы. Обязательное применение для работников коммерческих организаций коэффициентов ЕТС привело к диспропорциям в оплате их труда. Чтобы перейти на коэффициенты ЕТС, организации вынуждены были устанавливать несколько тарифных ставок первого разряда по соответствующим категориям работников. Ликвидировать диспропорции в оплате труда, по мнению автора, возможно за счет применения новой ЕТС с обоснованными параметрами. При этом ЕТС для работников коммерческих организаций должна иметь рекомендательный характер, как ранее.

Автор канд. экон. наук Шевченко С. В. [3] говорит о том, сегодня дифференциация заработной платы не в полной мере учитывает качество труда и потому является неправомерной. Кроме того, автор указывает на низкий уровень ставки первого разряда работников бюджетной сферы; говорит об исчезновении системности и отсутствии закономерности в установлении соотношений смежных тарифных коэффициентов в ЕТС вследствие использования корректирующих коэффициентов. Все это свидетельствует о нарушении пропорций в оплате труда работников различной квалификации и подталкивает к осознанию необходимости пересмотра параметров ЕТС Республики Беларусь.

Канд. экон. наук Долинина Т. Н. [4] также отмечает сильную деформацию ЕТС. Однако если на государственном уровне политика применения параметров ЕТС в некоторой степени оправдана, то стабильно работающие

предприятия с высоким уровнем заработной платы могли бы использовать самостоятельно разработанные тарифные сетки. Автор отмечает, что в рыночной экономике тарифные условия оплаты труда устанавливаются путем коллективных договоров на уровне отрасли или предприятия. Поэтому необходимым является разгосударствление системы тарификации заработной платы в республике при обеспечении оптимальных масштабов ее государственного регулирования. Общенациональная тарифная система оплаты труда должна сохраниться и определять уровень государственных социальных гарантий в оплате труда, а также использоваться в качестве общегосударственных научных рекомендаций, которые должны учитываться при заключении коллективных соглашений и договоров.

Канд. экон. наук Тарасевич В. И. [5] говорит о том, что Единая тарифная сетка требует существенного улучшения в направлении ее методического обоснования, так как ныне существующая разница в тарифных окладах не стимулирует повышения квалификации. Необходимо отказаться от различного рода доплат, вводимых в ЕТС, увеличив оплату по тарифу за выполняемую работу с учетом всех ее характеристик (тарификации, нормирования). На взгляд автора, следовало бы разработать отраслевые системы, которые учитывают специфические особенности отраслей. На основе отраслевых систем оплаты труда на предприятиях возможна разработка своих систем, предусматривающих дополнительные стимулы высококвалифицированного труда.

Канд. экон. наук Коновальчик Г. О. [6] указывает на то, что в результате изменений ЕТС полностью утратила свою былую научную обоснованность, и поэтому необходимо пересмотреть уровень тарифной ставки первого разряда и величины тарифных коэффициентов по всем разрядам. Авторы канд. экон. наук Лебедева С. Н. и Малашенко Т. В. [7] высказывают мнение и том, что низкий размер ставки первого разряда определяет необходимость поиска подходов к разработке таких межразрядных соотношений, которые обеспечили бы надлежащий уровень дифференциации доходов.

Д-р экон. наук Кунявский М. С. [8] в своих работах указывал на то, что Единая тарифная сетка должна выполнять рекомендательную роль, а ее построение должно быть качественным, т. е. системным и обоснованным. Эксперты Бизнес-союза предпринимателей и нанимателей им. М. С. Кунявского [9] также говорят о том, что повсеместное внедрение ЕТС потребовало от нанимателей фактически перестроить ранее принятые ими системы оплаты труда, что не только увеличило затраты, но и во многих случаях снизило мотивацию труда. По мнению специалистов Бизнес-союза, ЕТС должна носить

рекомендательный характер для регулирования тарифной части заработной платы и быть обязательной лишь при определении сложности, условий труда и квалификации работников.

Таким образом, специалисты в области оплаты труда говорят о том, что в настоящее время ЕТС практически не выполняет и теоретически не может выполнять своих функций. Тем не менее, несмотря на известные недостатки, Единую тарифную систему и ее элементы сегодня обязаны использовать не только бюджетные организации, но предприятия всех форм собственности. На наш взгляд, это временная мера, поскольку она противоречит принципам материального стимулирования.

Отечественный опыт организации оплаты труда уже сталкивался с применением Единой тарифной сетки оплаты труда для всех работников [10]. Так, в первые годы Советской власти была централизованно введена единая 35-разрядная тарифная сетка для оплаты работников всех категорий всех отраслей промышленности. Однако в 1927–1928 годах, в период НЭПа, была проведена тарифная реформа, предусматривающая введение тарифных сеток по отраслям производства, которые лучше отражали специфику производства и легче подвергались регулированию. Вторая попытка введения единой системы тарифных ставок, взаимосвязанной по отраслям и производствам, была предпринята в 1956–1960 годах. Применение единой системы тарифных ставок нарушило межотраслевую и территориальную дифференциацию оплаты труда. Заработная плата работников не увязывалась с количеством и качеством их труда, не учитывала сложность и многообразие работ. При проведении реформы оплаты труда в 1986 году вновь стали применяться отраслевые тарифные сетки с различным диапазоном и количеством разрядов.

Как видно, применение в Советском союзе централизованно устанавливаемых пропорций в оплате труда работников различной квалификации не оправдало себя с позиции эффективной организации заработной платы: единая тарифная сетка не может учесть специфику и разнообразие работ в различных отраслях, поэтому она имеет смысл только для упорядочения вопросов оплаты труда в трудное для экономики время, когда государственное регулирование просто необходимо. При стабилизации экономики осуществляется переход на отраслевые тарифные системы, позволяющие учесть особенности конкретных производств.

Изучение зарубежного опыта организации оплаты труда [11] позволяет отметить, что в практике стран с развитой рыночной экономической системы оплаты труда, основанные на применении законодательно фиксированных тарифных коэффициентов и ставок, не используются. Применяются другие подходы к организации

тарифной оплаты труда: построение на предприятиях собственных тарифных систем, которые учитывают сложившиеся финансово-экономические условия на конкретном предприятии, его политику в области оплаты труда, состав персонала, обеспечивает связь заработной платы с конечными результатами труда, стимулирование повышения квалификации. Моделирование внутрифирменных тарифных систем осуществляется с учетом специфики предприятия и национальных особенностей организации оплаты труда, а также в отдельных странах – на основе отраслевых тарифных систем. При этом следует отметить отсутствие положительного опыта использования Единой общенациональной тарифной системы оплаты труда при организации заработной платы в странах с развитой рыночной экономикой.

В странах Восточной Европы, несколько ранее ставших на путь перехода к рыночной экономике, с 1984–1992 годов при организации оплаты труда предприятиям предоставлена самостоятельность в области формирования собственных (внутрифирменных) тарифных систем оплаты труда при государственном регулировании социально значимых параметров тарифных систем (величина тарифной ставки первого разряда, регулирование заработной платы работников бюджетной сферы, величина минимальной заработной платы).

Исследование организации заработной платы работников в практике стран ближнего зарубежья позволяет сделать выводы о том, что при организации оплаты труда на предприятиях, как правило, используется тарифная система, которая представлена либо в виде Единой тарифной сетки (Россия, Казахстан, Кыргызстан, Литва), либо в виде системы должностных окладов (Украина, Латвия). Роль тарифной системы (системы окладов) – обеспечение гарантированной государством части заработной платы работников при выполнении определенной работы в течение установленного периода времени. Можно отметить, что в ряде стран ЕТС носит рекомендательный характер.

Таким образом, опыт других стран также подтверждает, что обязательное применение Единой тарифной системы для работников всех предприятий и организаций в Республике Беларусь является временной мерой, и в ближайшем будущем встанет необходимость разработки научно обоснованных методик построения тарифных систем оплаты труда на предприятиях. В настоящее же время в условиях существующей нормативно-законодательной базы в Республике Беларусь имеется лишь возможность совершенствования тарифной организации оплаты труда. Исходя из вышесказанного, существует два основных направления совершенствования тарифной организации оплаты труда на предприятиях республики.

Первое направление с точки зрения теории заработной платы является наиболее целесообразным. Оно предполагает совершенствование ЕТС как инструмента, обеспечивающего соблюдение минимального уровня социальных гарантий в оплате труда и придание ей рекомендательного характера, разработку на основе ЕТС отраслевых тарифных систем рекомендательного характера и возможность разработки и применения внутрифирменных тарифных систем оплаты труда на базе отраслевых тарифных систем. Исследование способов построения современных тарифных систем позволило сформулировать подходы к построению внутрифирменных собственных тарифных систем на предприятии [12] и предложить математическую модель для расчета параметров внутрифирменных систем оплаты труда [13].

Рассмотренное направление совершенствования тарифной организации заработной платы предполагает масштабные радикальные изменения в механизме государственного регулирования оплаты труда и в настоящее время рассматривается нами лишь как *перспективное*.

Другое направление совершенствования тарифной организации оплаты труда связано с повышением эффективности использования фонда заработной платы на отдельных предприятиях с учетом существующей нормативно-законодательной базы. Целью подобного совершенствования является обеспечение выполнения воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы при соблюдении рациональных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы.

В основе такого совершенствования лежит поиск резервов повышения эффективности использования фонда заработной платы. В этой связи необходимым является проведение анализа оплаты труда на предприятии. Следует отметить, что сегодня большинство субъектов хозяйствования экономическому анализу, в том числе анализу оплаты труда, уделяют недостаточное внимание. Так, анализу в основном подвергаются показатели, позволяющие дать оценку эффективности хозяйственной деятельности предприятия в целом, однако этих показателей недостаточно для выявления резервов повышения эффективности производства. Специальный же анализ использования отдельных видов ресурсов (в том числе трудовых) не производится.

Изучение работ различных авторов (Савицкая Г. В., Тарасевич В. И., Головачев А. С., Федченко А. А., Одегов Р. О, Долинина Т. Н. и т. д.) в части рассмотрения ими вопросов анализа организации труда и заработной платы позволило нам предложить концепцию комплексного анализа оплаты труда на предприятии, предполагающего следующие основные направления.

1. Анализ финансово-экономических и трудовых показателей, которые классифицированы нами следующим образом:

– основные трудовые показатели (фонд заработной платы (ФЗП), численность работников, фонд рабочего времени, производительность труда, уровень заработной платы);

– показатели, влияющие на размер ФЗП и уровень оплаты труда (объем произведенной продукции в фактических и сопоставимых ценах);

– показатели, зависящие от размера фонда заработной платы (себестоимость продукции (работ, услуг), прибыль, рентабельность);

– показатели, характеризующие финансовое состояние предприятия (выручка от реализации продукции; запасы готовой продукции на складах; задолженность по оплате труда; коэффициенты платежеспособности и финансовой устойчивости) и определяющие его способность своевременно, в полном объеме, за счет собственных средств выплачивать заработную плату и пересматривать условия оплаты труда;

– показатели, характеризующие наличие условий для эффективного функционирования предприятия в перспективе и косвенным образом, т. е. через механизм распределения чистой прибыли, зависящие от размера фонда заработной платы (стоимость основных фондов, фондовооруженность труда);

– показатели эффективности использования фонда заработной платы (коэффициент опережения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы; зарплатоемкость и зарплатоотдача продукции).

2. Анализ организации заработной платы (анализ нормирования труда (охват нормированием; качество норм труда), анализ тарифного нормирования оплаты труда (правильность установления тарифных ставок), анализ форм и систем оплаты труда (соответствие условиям

применения), анализ системы доплат, надбавок и премий (эффективность применения)).

3. Социологический анализ удовлетворенности работников организацией труда и его оплатой.

Следует отметить, что по отдельным элементам анализа существуют достаточно проработанные методики. Вместе с тем отсутствуют методики, увязывающие воедино все рассмотренные нами элементы. Предложенная схема анализа позволяет всесторонне оценить состояние тарифной организации оплаты труда на предприятии и определить направления ее совершенствования.

Совершенствование организации оплаты труда в настоящее время в значительной мере сводится к улучшению структуры ФЗП (путем увеличения тарифной части фонда заработной платы или доли выплат стимулирующего характера при сокращении доли нерациональных выплат (непроизводительных, связанных с изготовлением брака, компенсирующих за работу в непредусмотренное графиком время, за неотработанное время, в связи с простоями и др.). При этом увеличение тарифной части фонда заработной платы призвано обеспечить выполнение оплатой труда воспроизводственной функции и стимулирующей функции в части повышения квалификации работников, а увеличение доли стимулирующих выплат – мотивацию к увеличению результатов труда.

Возможности изменения структуры ФЗП связаны с улучшением организации труда и заработной платы на основе результатов анализа. При этом экономические предпосылки увеличения уровня оплаты труда и изменения структуры ФЗП определяются на основании изучения динамики показателей эффективности использования ФЗП. При этом могут иметь место различные ситуации, определяющие варианты совершенствования оплаты труда и соответствующие им способы увеличения среднемесячной заработной платы (таблица).

Таблица

Варианты совершенствования тарифной организации оплаты труда

Динамика показателя зарплатоотдачи, рассчитанного на основе*			Оценка ситуации	Увеличение заработной платы за счет		
объема произведенной продукции	выручки от реализации продукции	чистой прибыли		роста тарифной ставки первого разряда	увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг)	выплат из прибыли
+	+	+	благоприятная	да	да	да
+	+	–	относительно благоприятная	да	да	нет
+	–	+		да	нет	да
–	+	+		нет	да	да
+	–	–	неблагоприятная	нет	нет	нет
–	+	–				
–	–	+	крайне неблагоприятная	нет	нет	нет
–	–	–				

*Положительная динамика (+), отрицательная динамика (–).

Необходимо отметить, что в современных экономических условиях предприятия заинтересованы в увеличении фонда заработной платы за счет роста тарифной ставки первого разряда и связанных с этим выплат. Увеличение же суммы выплат на заработную плату из прибыли ведет к увеличению суммы налоговых платежей. В этой связи предприятие должно стремиться максимально возможную величину чистой прибыли направлять на увеличение оборотных и внеоборотных активов, а для повышения заработной платы чистую прибыль использовать, главным образом, для того, чтобы поддержать конкурентный уровень заработной платы, позволяющий привлекать и удерживать квалифицированных работников.

Таким образом, применение комплексного анализа оплаты труда позволит выбрать оптимальный вариант совершенствования тарифной организации оплаты труда, обеспечивающий достижение обозначенной выше цели.

Выводы. В настоящее время основой организации оплаты труда в Республике Беларусь является Единая тарифная система. Существующие параметры ЕТС вызывают многочисленную критику со стороны экономистов, указывающих на необходимость ее пересмотра, а также разработки тарифных условий оплаты труда на уровне отраслей экономики и отдельных предприятий. Изучение зарубежной и отечественной практики организации оплаты труда позволило отметить отсутствие положительного опыта использования Единой общенациональной тарифной системы оплаты труда. Тем не менее сегодня ЕТС обязаны использовать не только бюджетные организации, но предприятия всех форм собственности. В условиях существующей нормативно-законодательной базы в Республике Беларусь имеется лишь возможность совершенствования тарифной организации оплаты труда. Основным направлением является совершенствование ЕТС на макроуровне и на уровне отдельных предприятий. На уровне предприятия совершенствование организации оплаты труда предполагает поиск собственных возможностей повышения эффективности использования фонда заработной платы и улучшения его структуры. Для выбора варианта совершенствования организации оплаты труда необходим комплексный анализ эффективности системы управления персоналом предприятия. Предложенная нами схема анализа позволяет увязать воедино анализ финансово-экономических показателей и системы показателей использования фонда заработной платы, на этой основе выбрать эффективные направления совершенствования тарифной организации оплаты труда и может быть использована на конкретных предприятиях.

Литература

1. Тур, В. М. О применении Единой тарифной системы в отраслях химико-лесного комплекса / В. М. Тур, Т. Н. Долинина // Организационно-техническое управление в межотраслевых комплексах: материалы междунар. науч.-техн. конф. – Минск: БГТУ, 2004. – С. 36–372.
2. Скрипченко, Д. Г. «Уравниловка» в оплате труда. Как ее ликвидировать? / Д. Г. Скрипченко // Экономика. Финансы. Управление. – 2004. – № 1. – С. 68–74.
3. Шевченко, С. В. Проблемы тарифной оплаты труда в бюджетной сфере / С. В. Шевченко // Проблемы модернизации экономик Беларуси и России: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Минск: БГЭУ, 2005. – С. 571–573.
4. Долинина, Т. Н. Оплата труда в Республике Беларусь: тенденции и особенности / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – Минск: БГТУ, 2006. – Вып. XIV. – С. 23–28.
5. Тарасевич, В. И. Система оплаты труда и кадры / В. И. Тарасевич // Проблемы реформирования заработной платы в республике: материалы республиканской науч.-практ. конф. – Минск: НИИ труда Минтруда, 1997. – С. 60–61.
6. Коновальчик, Г. О. МЗП: иллюзии и реальность / Г. О. Коновальчик // Ахова працы. – 1996. – № 8. – С. 20–22.
7. Лебедева, С. Н. Построение Единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций в образование / С. Н. Лебедева, Т. В. Малашенко // Белорусский экономический журнал. – 2004. – № 1. – С. 58–63.
8. Кунявский, М. С. Заработная плата и налогообложение в частном предпринимательстве / М. С. Кунявский // Проблемы реформирования заработной платы в республике: материалы республиканской научно-практ. конф. – Минск: НИИ труда Минтруда, 1997. – С. 52–53.
9. Ермак, Д. Зарегулировали и запутали / Д. Ермак // Экономическая газета. – 2006. – № 63.
10. Тур, В. М. Эволюция отечественных тарифных систем / В. М. Тур // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – Минск: БГТУ, 2001. – Вып. IX. – С. 12–18.
11. Тур, В. М. Применение тарифных систем оплаты труда в зарубежной практике / В. М. Тур // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – Минск: БГТУ, 2005. – Вып. XIII. – С. 31–34.
12. Тур, В. М. Основные подходы к построению внутрифирменной системы оплаты труда / В. М. Тур // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – Минск: БГТУ, 2004. – Вып. XII. – С. 361–363.
13. Тур, В. М. Разработка тарифной системы оплаты труда на предприятии / В. М. Тур // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – Минск: БГТУ, 2002. – Вып. X. – С. 176–179.