

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ ВНУТРИФИРМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

In the article there are reviewed the main methodological approaches to construction of wage tariff systems on firm existing in the domestic and foreign economical literature.

Основой организации оплаты труда на предприятиях является тарифная система, поэтому ее обоснованность в значительной мере определяет эффективность системы оплаты труда в целом на предприятии.

Следует отметить, что сегодня в силу сильной деформации тарифной сетки и низкого уровня тарифной ставки первого разряда Единая тарифная система Республики Беларусь не выполняет своих функций и не поддерживает соотношений между нормами оплаты труда различного качества. Тем не менее, несмотря на известные недостатки, сегодня ее обязаны использовать не только бюджетные организации, но и предприятия всех форм собственности.

На наш взгляд, это временная мера, поскольку она противоречит принципам материального стимулирования. В частности, декларируя обязательность применения тарифной сетки, утвержденной 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 научно обоснованных методик построения тарифных систем оплаты труда, позволяющих учитывать финансово-экономическую и социальную ситуацию на предприятии, стратегию его развития.

Подчеркивая необходимость создания такой методики, сформулируем основные подходы к построению тарифной системы оплаты труда, основанные на исследовании современных тарифных систем и способов их построения.

1) *Обязательными условиями разработки* собственных тарифных систем предприятия являются:

- устойчивое финансовое положение предприятия;
- высокий уровень нормирования труда;
- критическая оценка действующей на предприятии системы оплаты труда и определение ее количественных ориентиров.

Устойчивое финансовое положение предприятия. На предприятиях, имеющих устойчивое финансово-экономическое положение, как правило, отмечается относительно высокий уровень заработной платы и ее регулярный рост, что дает им более широкие возможности совершенствования применяемой системы оплаты труда, в том числе путем конструирования своей собственной тарифной системы.

Высокий уровень нормирования труда. Нормирование труда является основой организации оплаты труда – оно обеспечивает дифференциацию заработной платы в зависимости от количества затраченного работниками труда. Нормирование труда решает две взаимосвязанные задачи: дает количественную оценку выявленных резервов эффективности труда и создает базу для формирования уровня оплаты труда работников по количеству и качеству выполняемых ими работ. Только при хорошо поставленном учете результатов труда, при прогрессивном, научно организованном нормировании, можно эффективно измерить степень затраченного работником труда в процессе трудовой деятельности, и тем самым обеспечить эффективность применяемой системы оплаты труда.

Критическая оценка действующей на предприятии системы оплаты труда, в том числе тарифной системы позволяет установить степень выполнения действующей тариф-

ной системой своих функций, выявить ее недостатки и исходя из этого определить необходимые количественные ориентиры.

2) *Единство условий оплаты труда для всех работников предприятия.* Тарифная система оплаты труда предприятия должна охватывать все категории работников (руководителей, специалистов, прочих служащих и рабочих) и обеспечивать унифицированный подход к организации тарифной оплаты труда для работников данного предприятия. Такой способ построения тарифной системы понятен работникам, позволяет им сопоставлять свою тарифную ставку со ставкой других работников и таким образом оценивать преимущества профессионального роста, что в целом отвечает принципам материального стимулирования.

3) Тарификация работ и работников в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Это необходимо, поскольку создание собственной системы тарификации работ и работников для предприятия является слишком сложной и трудоемкой задачей, требующей участия высококвалифицированных в этой области специалистов.

4) *Учет структуры рабочей силы конкретного предприятия.* Каждое предприятие должно стремиться к созданию такой тарифной системы оплаты труда, которая в максимальной степени соответствовала присущей именно ему производственно-технической и организационной структуре. При построении тарифной сетки необходимо количественно выделять работников наиболее важных и ключевых разрядов – работников ведущих и массовых профессий. Соотношения в оплате труда работников выделенных разрядов являются важнейшими количественными ориентирами при построении тарифной системы.

5) *Учет уровня социальных гарантий в оплате труда.* При определении тарифной ставки первого разряда необходимо учитывать уровень социальных гарантий в оплате труда, поскольку тарифная система оплаты труда должна выполнять воспроизводственную функцию. Оплата труда должна обеспечивать работнику и членам его семьи достойный уровень жизни, отвечающий как возможностям достигнутого состояния экономики, так и его социальному статусу, предполагающему определенный уровень культурных, профессиональных и социальных потребностей. Проектируемая на предприятии тарифная ставка первого разряда (и, соответственно, тарифные ставки каждого разряда) должна быть не ниже законодательно установленной величины. Однако использование государственной тарифной ставки первого разряда в качестве базы сравнения имеет смысл лишь для предприятий с плохим финансово-экономическим положением. Поскольку уровень оплаты труда должен быть достаточным для поддержания воспроизводства рабочей силы, то проектируемая тарифная ставка первого разряда должна стремиться к минимальному потребительскому бюджету или прожиточному минимуму для того, чтобы стало возможным нормальное физиологическое и социальное развитие работника.

6) *Учет порога ощущения материального стимула.* Тарифная система оплаты труда должна побуждать рабочих к повышению своей квалификации, выполняя стимулирующую функцию. Межразрядные соотношения тарифных коэффициентов должны обеспечивать необходимое восполнение труда, затраченного работником на повышение квалификации, а также стимулировать его переход в более высокий разряд, т. е. при повышении разряда работника должна заметно увеличиваться его заработная плата. Для того чтобы тарифная система оплаты труда выполняла данную функцию, при установлении межразрядных соотношений тарифной сетки необходимо исходить из вывода психологов, что нижний предел ощущения материального стимула составляет 10%, т. е. соотношения тарифных коэффициентов должны предполагать разницу в тарифных ставках смежных разрядов не менее 10%.

7) *Оптимизация доли тарифной оплаты в общей зарплате.* При построении собственной тарифной системы необходимо стремиться довести долю тарифной части заработной платы в общей зарплате работников до 65–70%. Только тогда тарифная система сохраняет свое регулирующее воздействие на заработную плату и выполняет свои функции.

с одной стороны, она материально стимулирует работников к повышению квалификации, создает условия для привлечения и закрепления необходимого кадрового состава работников, а с другой – обеспечивает достаточное материальное стимулирование для улучшения результатов их работы.

Увеличение доли тарифной части в структуре заработной платы не предполагает обязательного повышения заработной платы, если предприятие не имеет для этого финансовых возможностей, поскольку одновременно с повышением тарифных ставок могут пересматриваться размеры и условия выплаты надтарифной части заработной платы. Граница между тарифной и надтарифной частью на конкретном предприятии должна определяться с учетом его финансового состояния, организационных и других особенностей субъекта хозяйствования, а также складывающейся стоимости рабочей силы на рынке труда.

8) *Выбор принципа нарастания тарифных коэффициентов в соответствии с целями, задачами и финансовыми возможностями предприятия.* В зависимости от задач, которые надо решить с помощью дифференциации тарифных ставок, выбирается принцип нарастания тарифных коэффициентов: тарифные сетки могут быть с прогрессивным, равномерным или регрессивным нарастанием тарифных коэффициентов, возможен также комбинированный вариант. Принцип нарастания тарифных коэффициентов должен соответствовать задачам, стоящим перед предприятием. На наш взгляд, нормально функционирующим предприятиям с относительно высоким уровнем заработной платы (особенно имеющим высокотехнологичные производства) следовало бы максимально стремиться к использованию тарифных сеток с равномерным или прогрессивным нарастанием тарифных коэффициентов. При этом тарифный фонд (при прочих равных условиях) оказывается значительно ниже суммы тарифного фонда, которая получается при использовании тарифных сеток с сокращающимися коэффициентами, что позволяет увеличить ставку первого разряда на предприятии за счет перераспределения средств на оплату труда. Тарифные сетки с прогрессивным нарастанием тарифных коэффициентов обеспечивают более высокие материальные стимулы для перехода в высшие разряды. Такие тарифные сетки особенно отвечают задаче подготовки и привлечения работников высшей квалификации, что не может не отразиться на результатах работы предприятия и особенно важно для высокотехнологичных производств.

9) *Установление обратной связи с работниками.* При организации заработной платы и конструировании тарифной системы на предприятии необходимо также учитывать оценку условий оплаты труда занятыми на предприятии работниками. При этом можно прибегнуть к опросу либо анкетированию работников предприятия. Полученные результаты могут стать дополнительными количественными ориентирами при разработке тарифной системы предприятия.

10) *Использование экономико-математической модели для расчета параметров тарифной системы оплаты труда.* Это упрощает конструирование собственной тарифной системы на основе рассмотрения множества альтернативных вариантов. Такой подход к построению собственной тарифной системы оплаты труда несложно реализовать с помощью компьютера.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ивашко Г.П. Республиканские тарифы оплаты труда сегодня // Экономика. Финансы. Управление. – 2002. – № 10. – С. 84–88.
2. Капустин Е.И. Качество труда и заработная плата. – М.: Мысль, 1964. – 333 с.
3. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 368 с.
4. Практическое пособие по организации оплаты труда на предприятиях (организациях) в условиях перехода к рыночной экономике. – М.: М-во труда и соц. развития РФ, 1998.