

В настоящее время государственное денежно-кредитное регулирование инвестиционной деятельности, проведение инвестиционной политики, направленной на экономическое и социальное развитие страны, оцениваются:

- в соответствии с государственными инвестиционными программами;
- прямым управлением государственными инвестициями;
- введением системы налогов с дифференцированием налоговых ставок и льгот;
- предоставлением финансовой помощи в форме субсидий, субвенций и бюджетных ссуд на развитие отдельных территорий, отраслей и производств;
- проведением взвешенной финансовой (в том числе амортизационной), ценовой, а также кредитной политики исходя из реального состояния экономической системы;
- действующими правилами пользования землей и другими природными ресурсами;
- контролем за соблюдением государственных норм и стандартов;
- антимонопольными мерами.

УДК 331.221.12

В.М. Тур, аспирант

ЭВОЛЮЦИЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ТАРИФНЫХ СИСТЕМ

This article is about evolution of tariff system in our country. History of its development extends from pre-revolutionary time to present days and includes several periods.

Развитие тарифных систем в нашей стране имеет сложную и противоречивую историю. Можно выделить несколько основных этапов эволюции отечественных тарифных систем.

Дореволюционный период. В это время на территории Российской империи практически отсутствовали тарифные сетки и квалификационные справочники. Вопросы оплаты труда регулировались волевыми решениями предпринимателей. Из-за слабости профсоюзного движения уровень ставок заработной платы рабочих был очень низким. Основными формами оплаты труда были окладное жалованье, почтенная и сдельная оплата.

Нехватка квалифицированной рабочей силы обусловила глубокую дифференциацию в ставках оплаты. Так, дневной заработок чернорабочего составлял в 1810 г. 10-16%, а в 1850 — 30-40% заработка квалифицированного рабочего. Разрыв в оплате труда рабочего и инженера средней квалификации достигал 20-30 раз. Заработная плата рабочих по отраслям промышленности существенно отличалась — в 2,5-3 раза.

Тем не менее при отсутствии единой организации заработной платы в этот период пропорции оплаты труда были довольно рациональны и соответствовали интересам экономики страны в целом. Высокая оплата квалифицированного труда позволяла насыщать промышленность квалифицированной рабочей силой.

Таким образом, в царской России этап становления капиталистических отношений характеризовался значительной дифференциацией оплаты труда рабочих в зависимости от сложности труда. Рыночные отношения стихийно формировали цену рабочей силы и пропорции оплаты труда различных групп работников на основе принципов равной оплаты за равный труд, дифференциации зарплаты, учёта сферы приложения труда, его условий, а также региональных особенностей.

Первые годы советской власти. В этот период организация и регулирование оплаты труда существенно изменились. Ключевую роль здесь стали играть профсоюзы: первоначально все вопросы оплаты труда являлись предметом договорных отношений между профсоюзными организациями и администрацией предприятий. После национализации промышленности в июне 1918 г. регулирование заработной платы стало проводиться в виде государственного тарифа.

Первая в истории Советского государства система тарифов была разработана областным бюро профсоюза металлистов Донецко-Криворожского района при заключении коллективного договора с представителями администрации металлургической и металлообрабатывающей промышленности. Согласно этой тарифной системе, все рабочие были распределены на 3 группы и 5 категорий, с определённой ставкой в рублях для каждой категории.

Для первых месяцев революции была характерна крайняя уравнительность в оплате труда. Так, в первом договоре петроградских металлистов от 7.08.1917 г. сохраняется ещё довольно высокое соотношение высшей ставки квалифицированного рабочего и ставки чернорабочего – 2,44:1. Однако уже 1.11.1917 г. это соотношение падает до 1,74:1, а к 1.07.1918 г. – до 1,39:1. Значительно была снижена дифференциация в оплате труда служащих и рабочих. Если в 1913 г. соотношение их средней зарплаты было 4,1:1, то в конце 1917 г. – 1,83:1, а в начале 1918 г. – 1,7:1. Отрицательные результаты такой тарифной политики сразу же сказались: упала производительность труда, с рынка труда исчезли квалифицированные рабочие. Поэтому с сентября 1918 г. союзы металлистов вновь восстановили диапазон тарифной сетки 1,75:1.

В Декрете Совета Народных Комиссаров от 2 июля 1918 г. “О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки зарплаты и условия труда” было намечено вести оплату труда по тарифам, размер которых ставился в зависимость от квалификации работника, характера, сложности и опасности работы. Декрет утвердил тарифную сетку для оплаты труда рабочих и служащих учреждений крупнейших промышленных и административных центров Москвы и Петрограда, ставшую основой межотраслевой квалификационно-профессиональной дифференциации заработной платы. В сентябре 1918 г. был принят декрет о заработной плате, который установил единые для всей страны и всех профессий тарифные ставки.

Первые тарифные системы отличались универсальностью. Они определяли необходимые соотношения в оплате труда рабочих, служащих и ИТР. В 1919 г. была введена единая для всех отраслей промышленности и категорий работников 35-разрядная сетка, в которой первые 14 разрядов предназначались для рабочих, 15-24-ый разряды – для среднего технического и административного персонала, а остальные 11 разрядов – для высшего технического, коммерческого и административного персонала. Диапазон этой тарифной сетки первоначально был установлен в пределах 1:5, однако после в связи с ростом цен на продукты ставки были повышены, но уровень повышения был различным. Например, ставка 1-го разряда увеличилась в 2 раза, а 35-го – в 1,6 раза. В результате соотношение ставок крайних разрядов тарифной сетки составило 1:4.

Тарифная система, созданная в первые годы советской власти, была несовершенна, и пересмотр её в дальнейшем вызывался не столько изменениями в технической базе производства, сколько необходимостью устранения допущенных недостатков.

Попытки формировать заработную плату на принципах стимулирования труда были подорваны при введении натурализации выплат на основе уравнительного рас-

пределения. Позже гражданская война и усугубляющийся кризис в экономике сделали невозможным возврат к денежной заработной плате и основным видом оплаты стал паёк, который выдавался бесплатно с дифференциацией по 3-м группам: рабочие физического труда государственных учреждений и предприятий; лица умственного труда государственных учреждений и предприятий; лица, работающие на частных предприятиях. В силу распределения натуральных пайков по классовому принципу доход инженера 35-го разряда был ниже дохода наименее квалифицированного рабочего.

Результатом отмеченных процессов, практически парализовавших стимулирующую роль заработной платы, явилось падение заработной платы, нарушение межотраслевых пропорций в оплате труда, ухудшение качественного состава рабочей силы, её отток из базовых отраслей на предприятия лёгкой и пищевой промышленности. Необходимость глубоких реформ экономики становилась очевидной.

Тарифная реформа 1921-1922 гг. В 1920 г. Совнарком принимает Декрет “Общие положения о тарифе”, смысл которого сводится к тому, что основой оплаты труда должна стать централизованно устанавливаемая новая тарифная система. Одновременно были отменены все виды натуральных выплат и натуральное премирование.

В развитие положений декрета 1920 г. в 1921 г. был издан следующий Декрет СНК “Основное положение по тарифному вопросу”, в котором сформулированы важнейшие положения по организации тарифной системы. В нём, в частности, указывалось на недопустимость уравниловки.

А в 1921-1922 гг. вместо 35-разрядной сетки была установлена 17-разрядная с обязательным для всех государственных предприятий соотношением ставок крайних разрядов сначала 1:5, затем в 1923 г. – 1:8. В этот период наблюдается тенденция к преодолению уравниловки, возникшей в условиях военного времени. По новой тарифной сетке тарификация учеников проводилась по 1-2-му разряду, простого труда необученных рабочих – по 3-му; рабочих низшей квалификации – по 4-му; квалифицированных рабочих – по 5-7-му; высококвалифицированных рабочих – по 8-9-му; служащих – по 6-10-му; руководящих работников и ИТР – по 11-17-му разряду.

Данная сетка была построена по принципу сокращения относительных приростов тарифных коэффициентов по мере возрастания разрядов. Такое построение тарифной сетки не обеспечивало достаточной материальной заинтересованности работников в росте квалификации.

Единая тарифная сетка, кроме того, имела ряд других недостатков. Во-первых, она не позволяла поддерживать обоснованные межотраслевые пропорции в оплате труда. Во-вторых, нарушалось единство подходов при определении ставок рабочих одной и той же профессии и квалификации как между отраслями, так и в пределах одной и той же отрасли. В-третьих, применение одной тарифной ставки первого разряда затруднило повышение ставок отдельных квалификационных групп, так как для этого надо было пересматривать всю тарифную сетку. В-четвёртых, особенности квалификационной структуры конкретных отраслей не учитывались.

Между тем быстрые темпы экономического развития обусловили большую потребность в квалифицированной рабочей силе. Новые задачи в области развития народного хозяйства к концу 20-х годов диктовали необходимость большей дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации рабочих, условий труда и народнохозяйственного значения отрасли. На очередь дня встала задача разработки та-

рифных сеток и ставок по отраслям с учётом особенностей производства, важности и перспективы их дальнейшего развития. Предполагалось отказаться от унифицированных тарифных сеток и повсеместно ввести особые сетки для рабочих, ИТР и служащих.

Тарифная реформа 1927-1928 гг. В целях усиления межотраслевой дифференциации заработной платы в 1927 г. вместо ранее применяемой для всех отраслей промышленности единой тарифной сетки были введены отраслевые. В машиностроении и металлообработке, например, вместо сетки с диапазоном 1:1,6 вводились две сетки с диапазоном 1:3,6 и 1:3,2.

Однако тарифная реформа 1927-1928 гг. была проведена под влиянием уравнительных тенденций: сокращались различия в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда; ведущие отрасли народного хозяйства отставали по уровню заработной платы; заработки сдельно и повременно оплачиваемых рабочих уравнивались. Тарифные сетки по-прежнему были построены по принципу “затухающей кривой”.

Тарифная реформа 1931-1933 гг. была проведена для упорядочения организации заработной платы и явилась важным этапом на пути создания научных принципов тарификации труда рабочих в промышленности.

Значение этой реформы состоит не только в устранении явных недостатков в организации заработной платы, но и в создании новых принципов построения тарифной системы, учитывающих особенности отдельных отраслей производства и изменения в организации производства и труда, в уровне квалификации рабочих в период реконструкции народного хозяйства. В условиях, когда первоочерёдной стала задача быстрого освоения вновь созданной техники, необходимо было дать рабочим значительный материальный стимул для повышения своей квалификации, ликвидировать текучесть кадров. При построении тарифной системы выделялись по уровню оплаты труда рабочие ведущих отраслей промышленности и рабочие, занятые на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда. Были разработаны новые тарифно-квалификационные справочники. Принципиальные и важные изменения были внесены в построение тарифных сеток – увеличивался их диапазон с акцентом на увеличение прироста тарифных коэффициентов по мере роста разрядов. Например, для работников профсоюза металлистов ранее применявшаяся 8-разрядная сетка с диапазоном 1:2,8 была заменена 8-разрядной сеткой с соотношением ставок крайних разрядов 1:3,6 для общего машиностроения и 8-разрядной сеткой с диапазоном 1:4 для чёрной металлургии.

Работа по совершенствованию тарифной системы в промышленности проводилась и после, однако до 1956 г. она носила характер отдельных изменений в разрезе отраслей и групп работников.

Следствием того, что в течение почти 20-ти лет не проводилось коренного пересмотра тарифной системы, в то время как за этот период произошли большие изменения в технике и организации производства, в характере труда, явилось снижение роли тарифных ставок в заработках рабочих, ослабление централизованного регулирования оплаты труда по отраслям народного хозяйства, районам страны и отдельным профессиям. Удельный вес тарифа в заработках рабочих-сдельщиков уменьшился до 45-55%, а у рабочих-повременщиков – до 65-75%. Серьёзные недостатки в тарифно-квалификационных справочниках, выражающиеся прежде всего в отставании от уровня развития техники и организации труда и разное в тарификации работ, приводили зачастую к уравнительности в оплате квалифицированных и неквалифицированных рабочих.

Упорядочение оплаты труда в 1956-1960 гг. восстановило определяющую роль общегосударственных тарифов. Размеры тарифных ставок были повышены в различных отраслях промышленности от 30 до 70%, вследствие чего удельный вес тарифа в заработной плате рабочих-сдельщиков возрос до 70-75%, а у рабочих-повременщиков – до 75-85%. Это, в свою очередь, создало благоприятные условия для улучшения качества нормирования труда и повышения эффективности поощрительных систем оплаты. При упорядочении заработной платы был сделан серьёзный шаг вперёд к обеспечению единства в тарификации труда рабочих всех отраслей промышленности.

В 70-х гг. был введён в действие Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Он заменил более 250 отраслевых справочников, которые содержали характеристики более 23 тысяч профессий. ЕТКС строился на основе унифицированного Единого перечня профессий рабочих по видам работ, а не по отраслям народного хозяйства. Это сократило перечень профессий более чем в 3 раза.

Особенностью совершенствования системы заработной платы в 70-х годах было то, что основное внимание уделялось усилению дифференциации заработной платы в зависимости от условий труда. В большинстве отраслей были введены три группы ставок в зависимости от условий труда. В среднем тарифные ставки на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда превышали ставки на работах с нормальными условиями труда на 10-12%, а на работах с особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда – на 16-24%.

Мероприятия по дальнейшему совершенствованию оплаты труда проводились и после. Однако все они носили частичный характер.

Радикальная реформа 1986 г. Особенностью этой реформы стало то, что она впервые в комплексе охватывала все элементы оплаты труда: нормирование труда, тарифную систему, механизм доплат и надбавок, систему премирования. Главным отличием реформы стало то, что она осуществлялась на принципиально новой основе: повышение ставок и окладов проводилось за счёт средств, заработанных самими трудовыми коллективами. Основными целями реформы были усиление материальной заинтересованности в росте эффективности производства, тесная связь результатов труда и его оплаты в условиях хозрасчёта, использование экономических рычагов управления, рост качества продукции.

В сентябре 1986 г. приняли Постановление “О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства”. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий был освобождён от характеристик устаревших видов работ и дополнен характеристиками новых видов работ, дополнительных разрядов.

Следует отметить, что введение новых условий оплаты труда дало разовый эффект, так как основным фактором роста эффективности производства была интенсификация живого труда, а не внедрение новой техники. Самым существенным недостатком было то, что данное постановление вступило в силу раньше закона о государственном предприятии и противоречило ему. Возникла необходимость в новой тарифной реформе, которая учитывала бы, что тарифные ставки и оклады значительно отстали от достигнутого уровня заработной платы и слишком долго не пересматривались, соотношения в уровнях оплаты квалифицированного и неквалифицированного труда чрезмерно сближены, существовали неоправданные приоритеты при дифференциации тарифных ставок, не было единства в оценке сложности труда рабочих и слу-

производственных и непроизводственных отраслей, заключение коллективных договоров носило формальный характер.

Тарифная реформа 1992 г. стала основой формирования принципиально новой системы регулирования заработной платы. В Республике Беларусь вводится единая для всех отраслей промышленности и категорий работников тарифная сетка, которая в модифицированном виде используется для организации оплаты труда и в настоящее время. Механизм организации заработной платы на основе ЕТС задействован во всех производственных отраслях экономики и отраслях бюджетной сферы. Для работников производственных отраслей ЕТС состоит из 23-х тарифных разрядов. Во введённой ЕТС было установлено 10-11%-ное нарастание ставок и окладов от разряда к разряду. Диапазон сетки был установлен в размере 1:13,83. При этом размер тарифной ставки 1-го разряда составлял 61,5% минимального потребительского бюджета. Такая сетка в достаточной степени обеспечивала дифференциацию оплаты труда работников в зависимости от их квалификационного уровня, сложности и интенсивности выполняемых работ.

Начиная с января 1993 г. наметилась устойчивая тенденция роста потребительских цен на товары и услуги, что вызвало необходимость пересмотра тарифной ставки 1-го разряда. Несмотря на постоянное увеличение размера ставки 1-го разряда, её удельный вес в минимальном потребительском бюджете уменьшался. С 1993 г. размер ставки 1-го разряда многократно повышался. Каждое повышение тарифной ставки 1-го разряда требовало принятия соответствующих мер по социальной защите работников, и прежде всего их низкооплачиваемых категорий. Это осуществлялось путём введения повышающих коэффициентов к тарифным ставкам рабочих 1-8-го разрядов или установлением для них фиксированных доплат, а также увеличением межразрядных соотношений тарифных коэффициентов. И напротив, для работников, тарифицируемых выше 8-го разряда, межразрядные соотношения неоднократно уменьшались.

За истекший после 1993 г. период не раз изменялись как величина тарифной ставки первого разряда, так и тарифные коэффициенты ЕТС. Из сетки с равномерным нарастанием тарифных коэффициентов она превратилась в ныне действующую тарифную сетку, которая характеризуется относительным “затуханием” соотношений тарифных коэффициентов, что даёт возможность обеспечивать более высокое возрастание тарифных ставок низших разрядов при повышении тарифной ставки первого разряда в сравнении с тарифными сетками других типов, однако не обеспечивает материальных стимулов для перехода в высшие разряды.

Таким образом, в результате многократно вносимых изменений в тарифную систему, а также политики сближения уровня оплаты труда низкоквалифицированных работников с высококвалифицированными путём изменения межразрядных коэффициентов Единая тарифная сетка сильно деформировалась, что привело к необоснованной дифференциации размеров оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работающих. В итоге сегодня тарифная система не выполняет своих функций и требует реформирования, что на макроуровне весьма затруднительно в силу существенной ограниченности средств на оплату труда, характерной прежде всего для бюджетной сферы, а также для предприятий, имеющих плохое финансово-экономическое положение.

В то же время для хозрасчётного сектора экономики действующая тарифная система имеет рекомендательный характер. В этой связи предприятия и организации указанной сферы имеют право применять для оплаты труда не только эту, но и иную та-

рифную систему, в том числе собственную. Это прежде всего касается предприятий, имеющих достаточно высокий уровень заработной платы.

Таким образом, встаёт вопрос о разработке методических подходов, позволяющих субъектам хозяйствования оценивать действующую тарифную систему с позиции её применения в конкретных финансово-экономических условиях и с учётом этого совершенствовать её или строить свою собственную тарифную систему, которая в максимальной степени соответствовала бы их финансовым возможностям, а также производственно-технической и организационной структуре с характерной системой приоритетов. При этом изучение многолетнего опыта тарифного нормирования является чрезвычайно полезным и позволит избежать ряда ошибок.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баткаев Р.А., Марков В.И. Дифференциация заработной платы в промышленности СССР. – М.: Экономика, 1964.
2. Шутов Н.И.: Оплата труда. – Киев-Одесса: Лыбидь, 1991.
3. Экономика труда и социально-экономические отношения // Под ред. Т.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. 1996.

УДК 330*4

С.С. Лапчук, аспирант

ФАКТОР НЕЧЁТКОСТИ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

This article is devoted to the problems of application of fuzzy theory in our republic in modern conditions. The history of fuzzy theory and fuzzy classification is reviewed.

Проблема нечёткости, которая в том или ином виде рассматривалась на протяжении развития человеческого познания, стала наиболее актуальной во второй половине XX столетия. Отсутствие учёта нечёткости приводит к невозможности описания с научной достоверностью реального объекта, его свойств, а также поведения экономического субъекта в рассматриваемых условиях. Это обусловлено научно-технической революцией, превращением науки в ведущую силу производства, внедрением ЭВМ, появлением информатики и созданием средств искусственного интеллекта, для чего потребовалось решать новые практические задачи, исходя из всё более сложных моделей реального мира и особенностей человеческого мышления. Всё это, несомненно, вызывает необходимость учитывать проявление нечёткости при рассмотрении и прогнозировании экономических процессов, составляющих основу функционирования предприятия.

Наиболее упрощённым определением нечёткости следует считать следующее: нечёткость возникает в случае, когда результатом одного или нескольких действий может стать множество исходов и их вероятности совершенно неизвестны или не имеют смысла.

Стремительное завоевание популярности предложенной американским математиком Лотфи А. Заде в 1965 году теории нечётких множеств и внедрение её методов во многие области человеческой деятельности обусловило широкое применение термина «нечёткость», особенно в среде специалистов, разрабатывающих различные общественные системы и системы обработки знаний. Данный факт представляется весьма важным, поскольку знания не всегда могут быть описаны точно и строго определённым