

2. Гейзлер П.С. Проблема развития лесного комплекса Республики Беларусь. В сб.: Проблемы развития национальной экономики. - Минск, 1993.
3. Проблемы сбалансированного развития лесного комплекса Республики Беларусь // Тезисы докладов международной научно-практической конференции "Лес-95", - Минск, 1995.

УДК 331.2

Т.Н.Долинина, ассистент

ГИБКАЯ ТАРИФНАЯ СИСТЕМА КАК ОСНОВА ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

A method Row to empove wage system at an enterprises jn the basis of slid-
ing tarift coefficient system providing for an account of the differences in work
compecation ond intensity was proposed in article.

Переход к рыночным отношениям требует принципиально новой организации оплаты труда. В новом механизме организации оплаты труда значительная роль отводится совершенствованию тарифной системы как основы дифференциации оплаты труда. В последние годы в хозяйственной практике сложилось негативное отношение к тарифной системе. Поэтому расширение самостоятельности предприятий в области организации оплаты труда привело к идее применения так называемых "бестарифных" систем оплаты труда. Анализ различных вариантов бестарифной оплаты труда показывает, что они представляют собой не что иное, как модификацию печально известного механизма распределения заработка по КТУ со всеми известными недостатками и бестарифными, по сути, не являются. Названные системы в основном игнорируют психологические основы материального стимулирования и, как правило, не в состоянии эффективно поддерживать трудовую активность. Своим возникновением и развитием они обязаны недавнему господству административно-командных методов хозяйствования, в условиях же рыночных отношений они не имеют будущего, поскольку потеряли экономическую и идеологическую основу.

Отсутствие обоснованных альтернатив государственной тарифной системе так или иначе вынуждает предприятия прибегать к ее помощи. Можно с большой долей вероятности предположить, что все самостоятельные способы распределения имеют опору на государственные тарифы. Таким образом, абсолютное отрицание тарифной системы неправомерно. Без тарифных ставок и окладов, которые являются базой организации оплаты труда в обозримом будущем, не обойтись, поскольку на сегодняшний день им нет разумной альтернативы. В пользу тарифов и окладов свидетельствует и мировой опыт.

Поддержание научно обоснованных соотношений между нормами оплаты труда разного качества является одной из важнейших функций тарифной системы. Практика реализации этой функции государства пока еще весьма несовершенна, что во многом определяет направление теоретических исследований в области оплаты труда.

Учитывая то, что в качестве основного недостатка тарифной системы, как правило, называется отсутствие ее гибкости, кажутся интересными предложения отдельных экономистов о разработке на предприятиях гибких тарифных систем, способных учесть все качественные характеристики труда как постоянного так и переменного характера. Однако все предлагаемые варианты страдают отсутствием должного теоретического обоснования.

Переменные факторы в настоящее время учитываются КТУ, множеством доплат, надбавок и премий, которые зачастую не только усложняют механизм организации оплаты труда, но и дублируют друг друга. Следует навести порядок в применении различных элементов заработной платы, уточнить их основные функции, усилив при этом удельный вес и стимулирующую роль тарифа. Для этого представляется необходимым решение вопроса о составляющих понятия "качество труда". До сих пор отсутствует единое мнение по этому вопросу, однако решение его является первоначальным и принципиальным для формирования рациональной структуры заработной платы.

Практическим измерителем количества затрачиваемого труда является продолжительность рабочего времени. Характеристиками качества труда, на наш взгляд, являются его сложность, интенсивность или степень напряженности, а также качественный уровень его результатов.

Как уже отмечалось, поддержание научно обоснованных соотношений между нормами оплаты труда различного качества является одной из важнейших функций тарифной системы. Однако единственным признаком дифференциации тарифных ставок по тарифным разрядам в соответствии с Единой тарифной сеткой (ЕТС) работников Республики Беларусь является дифференциация ставок по сложности работ. Таким образом, ЕТС решает не все вопросы, связанные с реальной значимостью отдельных качественных характеристик конкретного вида работы. Другие его характеристики, которые не сводятся к понятию "сложность" и трудно соизмеряются, опущены.

Если проанализировать сущность категорий "сложность" и "напряженность" труда, то можно сделать вывод, что они не являются однохарактерными. Сложность труда, обусловленная прежде всего производственной задачей и качеством применяемых для её решения средств производства, т.е. относительно малоподвижной материальной стороной труда, обнаруживает довольно постоян-

ный характер. А вот напряженность труда обнаруживает другой характер. Колебания напряженности могут происходить часто. Этот фактор качества труда больше определяется не материальной, а личностной стороной труда и может выражать общее состояние личности: колебания в здоровье, изменения в настроении, интересах и т.п., что и приводит к непостоянству этого фактора. Из этого следует, что сложность труда можно считать условно-постоянным фактором, а его напряженность - условно-переменным. Отсюда - их по-разному следует отражать в заработной плате. Сложность труда должна определять постоянную (базовую) её часть, а напряженность - переменную (подвижную).

Возможным решением является создание системы подвижных тарифных коэффициентов, отражающих дифференциацию заработной платы в зависимости от сложности и напряженности труда одновременно. Единая республиканская тарифная сетка в предлагаемой системе будет определять уровни оплаты всех категорий промышленно-производственного персонала. Коэффициенты сетки - шаг изменения уровней K_y . Учет напряженности (интенсивности) труда позволит сформировать ряды оплаты с соответствующими им коэффициентами K_p . Ряды и уровни оплаты образуют подвижную систему тарифных коэффициентов, каждый из которых определяется произведением соответствующих коэффициентов K_p и K_y .

Мультикативный способ формирования интегральных коэффициентов выбран по той причине, что увеличение напряженности адекватно увеличению рабочего периода (это подтверждается гиперболической зависимостью между этими показателями) и, соответственно, количества труда. Шкала коэффициентов, характеризующих ряды оплаты, сформирована исходя из следующих методологических посылок: как отечественными, так и зарубежными исследователями установлен тот факт, что рассеивание работников по степени индивидуальной напряженности труда подчиняется нормальному закону распределения и различия в индивидуальной напряженности труда не выходят за рамки соотношения 1:3 (рис. 1(а)).

100%-ная результативность отвечает нормальной рабочей нагрузке при нормальном рабочем дне. Достижение такого уровня результативности является задачей всех работников. Определение 100%-ной результативности в данном случае совпадает с определением нормы в теории научной организации труда: это такая интенсивность труда, при которой средний, хорошо обученный работник может выполнять свои функции без чрезмерного напряжения, обеспечивая приемлемое качество работы в течение всего рабочего дня. Однако далеко не все люди могут работать стабильно со 100%-ной результативностью.

40%-ная результативность - это минимальный уровень, который может иметь место, когда не принимается серьезных мер к ее повышению.

130%-ная результативность - предельный уровень результативности. Такой уровень может быть достигнут лишь самыми высококвалифицированными и способными работниками.

Задачей стимулирования является достижение 100%-ного уровня результативности, и этот уровень должен быть заложен в середину диапазона стимулирования. Система стимулирования должна обеспечивать соотношение результативности в соответствии с рис.1(б). Результаты социологических исследований подтверждают возможность смещения среднего уровня результативности вправо.

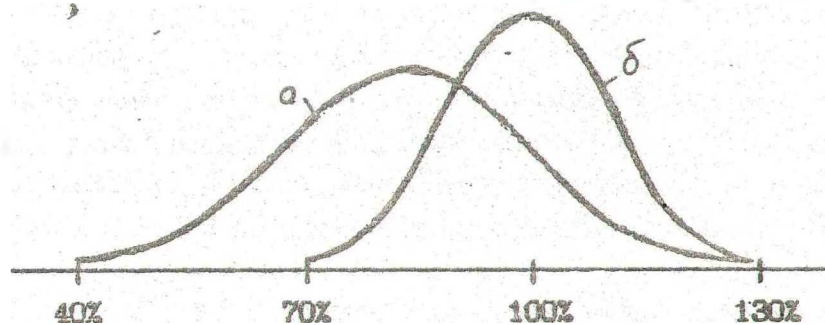


Рис. 1. Соотношение результативности лучшего и худшего работника
а) когда не принимается серьезных мер к ее повышению; б) в условиях стимулирования.

При нынешнем уровне знаний определение абсолютной величины напряженности труда представляется невозможным, да практически и не является необходимым. Проблема измерения напряженности труда, на наш взгляд, состоит в том, чтобы определить, насколько она отклоняется от нормальной напряженности. Принимая во внимание существование порога осознанности, равного 10%, следует разбить названный диапазон на зоны эффективности, отличающиеся по напряженности на 10%.

Уровень 70%-ной результативности принимают за минимально допустимый. Если работнику не удастся достичь 70%-ной результативности, держать его просто невыгодно - он занимает рабочее место, оборудование и т.д.

Индексы обозначенных зон эффективности определяют 6 рядов оплаты с соответствующими коэффициентами K_p : 0,7; 0,8; 0,9; 1,0; 1,1; 1,2. Таким образом, диапазон тарифной ставки в рамках одного разряда в зависимости от напряженности труда составит 70%. Учитывая, что вероятность попадания рабочих в зоны Р1 и Р6 мала (2,5%), основной диапазон уменьшается до 40%. Анализ зарубежной и отечественной литературы по вопросам оплаты труда подтверждает полученный вывод, поскольку зачастую приводится именно такой диапазон.

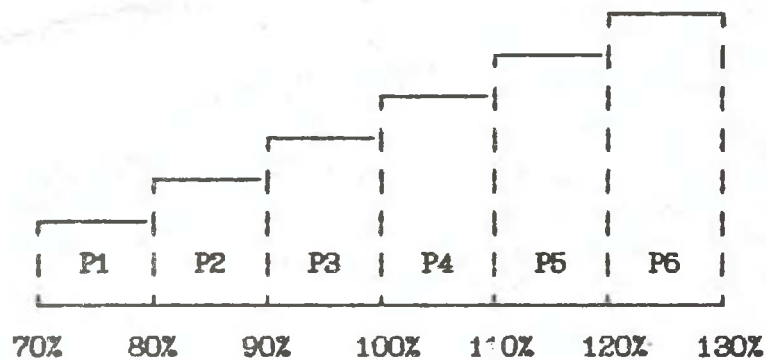


Рис.2. Зоны эффективности индивидуального труда

Общий вид предлагаемой единой системы подвижных тарифных коэффициентов имеет матричную форму (табл.).

Табл. Система подвижных тарифных коэффициентов

| Номер уровня (тарифный разряд) | Коэффициент сложности труда, K_v | Номер ряда | | | | | |
|---|--|--|------|------|------|------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | Коэффициент напряженности труда, K_p | | | | | |
| | | 0.70 | 0.80 | 0.90 | 1.00 | 1.10 | 1.20 |
| 1 | 1.00 | 0.70 | 0.80 | 0.90 | 1.00 | 1.10 | 1.20 |
| 2 | 1.30 | 0.91 | 1.04 | 1.17 | 1.30 | 1.43 | 1.56 |
| 3 | 1.69 | 1.18 | 1.35 | 1.52 | 1.69 | 1.86 | 2.03 |
| 4 | 1.89 | 1.32 | 1.51 | 1.70 | 1.89 | 2.08 | 2.27 |
| 5 | 2.12 | 1.48 | 1.70 | 1.91 | 2.12 | 2.33 | 2.54 |
| 6 | 2.37 | 1.66 | 1.90 | 2.13 | 2.38 | 2.61 | 2.84 |
| 7 | 2.65 | 1.89 | 2.12 | 2.39 | 2.65 | 2.92 | 3.18 |
| 8 | 2.97 | 2.08 | 2.38 | 2.67 | 2.97 | 3.27 | 3.56 |
| 9 | 3.15 | 2.20 | 2.52 | 2.84 | 3.15 | 3.47 | 3.78 |
| 10 | 3.34 | 2.34 | 2.67 | 3.01 | 3.34 | 3.67 | 4.01 |
| 11 | 3.54 | 2.48 | 2.83 | 3.19 | 3.54 | 3.89 | 4.25 |
| 12 | 3.75 | 2.63 | 3.00 | 3.38 | 3.75 | 4.13 | 4.50 |
| 13 | 3.98 | 2.79 | 3.18 | 3.58 | 3.98 | 4.38 | 4.78 |
| 14 | 4.22 | 2.95 | 3.38 | 3.80 | 4.22 | 4.64 | 5.06 |
| 15 | 4.47 | 3.13 | 3.58 | 4.02 | 4.47 | 4.92 | 5.36 |
| 16 | 4.69 | 3.28 | 3.75 | 4.22 | 4.69 | 5.16 | 5.63 |
| 17 | 4.92 | 3.44 | 3.94 | 4.43 | 4.92 | 5.41 | 5.90 |

Введение одновременно уровней и рядов оплаты труда позволяет сохранить и расширить возможности единой тарифной сетки, глубже дифференцировать тарифные ставки, а, следовательно, и оплату труда. Предлагаемая система тарифных коэффициентов должна учесть качественные и количественные харак-

теристики и изменения в труде и дать возможность отказаться от применения большинства премий, доплат и надбавок, усложняющих структуру заработной платы, при повышении удельного веса тарифной части за счет исключаемых элементов. Введение подвижной системы тарифных коэффициентов исключает возможность роста оплаты труда вне зависимости от квалификации и результативности труда работников и поддерживает, таким образом, принцип прямой увязки эффективности труда с его оплатой.

УДК 331.2

Т.Н.Долинина, ассистент;

С.В.Шевченко, доцент

ЭФФЕКТИВНОСТЬ НЕТРАДИЦИОННЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

An approach to account of potential effectivity of new wage system proposed in article. Account of different untraditional system gave on the basis of this approach.

Изменение условий хозяйствования и появление разнообразных форм собственности и организации труда привели к появлению разнообразных систем оплаты труда, эффективность которых зачастую сомнительна.

Важнейшим показателем эффективности систем оплаты труда является рост производительности труда в результате ее применения. Однако он не позволяет оценить потенциальную эффективность систем оплаты труда, что является необходимым на стадии их проектирования, поскольку зачастую решения в этой области принимаются методом проб и ошибок.

На наш взгляд, оценка потенциальной эффективности различных систем оплаты труда предполагает их рассмотрение в трех аспектах:

1. Адекватность внешним и внутренним факторам.
2. Соответствие мировым тенденциям развития организации оплаты труда.
3. С позиции психологических основ материального стимулирования.

Существование той или иной системы оплаты труда на производстве в основном определяется следующим:

- технический уровень производства, включающий в себя применяемые машины и технологии;
- уровень профессиональной подготовки кадров;
- состояние нормирования труда;
- физическое состояние применяемых машин и оборудования (степень их изношенности);
- состояние производственной среды, условия и режим труда.

Изменение вышеуказанных условий представляет факторы развития форм и систем оплаты труда на производстве. Таким образом, можно выделить следующие факторы: