

## ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СИСТЕМА КАК ОСНОВА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Тарифная система оплаты труда является совокупностью нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы разных групп и категорий работающих в зависимости от квалификационного уровня, условий, интенсивности и ответственности работ, которые ими выполняются, а также особенностей отраслей и предприятий. Невозможно найти ту или иную организационную форму, которая позволила бы учесть все эти вышеуказанные признаки и параметры труда и его оплаты.

С 1992 г. в основе регулирования оплаты труда в Республике Беларусь лежит Единая тарифная система (ЕТС). В течение 1992—2004 гг. в тарифную систему вносились многочисленные изменения. При этом в силу ограниченности бюджетных средств проводилась политика сближения уровня оплаты труда низкоквалифицированных работников с высококвалифицированными. В результате этих изменений ЕТС сильно деформировалась. Тарифная ставка первого разряда значительно упала (если рассматривать ее соотношение с минимальным потребительским бюджетом), а тарифная сетка с равномерным нарастанием коэффициентов превратилась в тарифную сетку с относительным “затуханием” соотношений тарифных коэффициентов, что дает возможность обеспечивать более высокое возрастание тарифных ставок низших разрядов при повышении тарифной ставки первого разряда в сравнении с сетками других типов, однако не обеспечивает материальных стимулов для перехода в высшие разряды. Прослеживается явная деформация сетки и диспропорции в оплате труда, т.е. тарифная оплата труда фактически не зависит от уровня квалификации и сложности выполняемых работ. В результате Единая тарифная система не только не обеспечивает приемлемый уровень социальных гарантий в заработной плате, но и закладывает диспропорции в оплате труда.

Таким образом, одним из важнейших вопросов совершенствования регулирования оплаты труда является существенная доработка Единой тарифной системы, которая позволила бы выполнять ей соответствующие функции. При этом следует отметить, что сегодня тарифная оплата более 60 % работников, занятых в экономике, в том числе более 90 % занятых в промышленности, рассчитывается, исходя из более высокой величины тарифной ставки первого разряда. Это свидетельствует о наличии предпосылок для пересмотра Единой тарифной системы.

Несмотря на известные недостатки, Единую тарифную систему и ее элементы сегодня обязаны использовать не только бюджетные организации, но и предприятия всех форм собственности (Декрет Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 г. № 17 “О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников”). Однако, на наш взгляд, это

временная мера, поскольку она противоречит принципам материального стимулирования. В частности, декларируя обязательность применения тарифной сетки, соответствующей Единой тарифной системе, при относительной свободе в установлении величины тарифной ставки первого разряда государство пытается компенсировать некоторые улучшения экономического и правового характера. В то же время финансовые возможности отдельных предприятий позволяют поддерживать достаточно высокий уровень оплаты труда. Такие предприятия могут позволить себе модифицировать применяемую тарифную систему или разработать собственную. При этом политика оплаты труда на предприятии может быть увязана с общей стратегией его развития.

Изучение мировых тенденций показывает, что государственное регулирование организации оплаты труда существует и в странах с развитой рыночной экономикой, однако оно не отвергает отраслевого регулирования и регулирования заработка работающих на предприятии. При этом необходимо отметить, что, несмотря на большое разнообразие существующих форм и систем оплаты труда, все же основой профессионально-квалификационной дифференциации заработка работников является применение тарифных систем оплаты труда.

Для стран с развитой рыночной экономикой характерно применение внутрифирменных тарифных систем оплаты труда, предполагающих построение единой тарифной сетки для работников всего предприятия. Моделирование внутрифирменных тарифных систем осуществляется чаще всего на основе общеотраслевых тарифных систем с учетом специфики предприятия и национальных особенностей организации оплаты труда.

Таким образом, сегодня необходимо решать вопрос доработки общенациональной тарифной систем оплаты труда и ее демонаполизации, предполагающей возможность разработки внутрифирменных тарифных систем, не противоречащих Единой тарифной системе. В результате тарифная система оплаты труда будет обеспечивать приемлемый уровень социальных гарантий в оплате труда, обоснованную межотраслевую и внутриотраслевую дифференциацию заработной платы и упорядочение организации оплаты труда как на государственном уровне, так и на уровне предприятий.

*М.К. Фисенко*

БГЭУ (Минск)

## **МОДЕРНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА (ФИНАНСОВЫЙ АСПЕКТ)**

С 1996 г. Беларусь начала активно осуществлять модернизацию социальной политики и развитие человеческого капитала. В этом направлении за последние 12 лет (1992—2004 гг.) достигнуты немалые успехи.