

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА: ЭВОЛЮЦИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

Долинина Т.Н.,

кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой,

Тур В.М.,

ассистент кафедры статистики,

бухгалтерского учета, анализа и аудита,

Белорусский государственный технологический университет

Тарифная система лежит в основе оплаты труда наемных работников в большинстве стран мира, в том числе в Республике Беларусь, где она является основным инструментом государственного регулирования заработной платы и призвана обеспечить оптимальную ее дифференциацию в зависимости от сложности труда, его условий и значимости для экономики страны и общественной жизни в целом.

Обратимся к ретроспективному анализу отечественных тарифных систем [1, 2, 3], развитие которых имеет сложную и противоречивую историю. Можно выделить несколько основных этапов их эволюции.

Дореволюционный период. В это время практически отсутствовали тарифные сетки и квалификационные справочники. Вопросы оплаты труда регулировались главным образом предпринимателями. Из-за слабости и разрозненности профсоюзного движения ставки заработной платы рабочих удерживались на весьма низком уровне. Практически не устанавливались ее минимально гарантированные размеры. Бюджет основной массы рабочих был дефицитным на уровне физиологического минимума, различия в оплате труда по признаку пола – дискриминационно большими. Средняя месячная заработная плата рабочих по разным отраслям промышленности существенно в (2,5–3 раза) отличалась. Наблюдался высокий уровень дифференциации оплаты труда в зависимости от квалификации работника. Несмотря на отсутствие единства в организации заработной платы в этот период, рыночные отношения сформировали основные пропорции оплаты труда, которые были довольно рациональны и соответствовали интересам экономики страны в целом. Высокая оплата квалифицированной рабочей силы позволяла поддерживать насыщенность промышленности квалифицированными кадрами.

Первые годы советской власти. В этот период организация и регулирование оплаты труда существенно изменились. Ключевую роль стали играть профсоюзы: все вопросы, связанные с оплатой труда, являлись предметом договорных отношений между профсоюзными организациями и администрацией предприятий.

В первые месяцы революции она отличалась уравнительностью. Так, если в первом договоре петроградских металлистов от 07.08.1917 г. еще сохранялось довольно высокое соотношение высшей ставки квалифицированного рабочего и ставки чернорабочего – 2,44:1, то уже 01.11.1917 г. оно снизилось до 1,74:1, а к 01.07.1918 г. – до 1,39:1. Значительно была уменьшена дифференциация в оплате труда служащих и рабочих. Если в 1913 г. соотношение их средней заработной платы было 4,1:1, то в конце 1917 г. – 1,83:1, а в начале 1918 г. – 1,7:1. Такая тарифная политика привела к снижению производительности, с рынка труда исчезли квалифицированные рабочие.

После национализации промышленности в июне 1918 г. регулирование заработной платы стало проводиться в виде государственного тарифа. В Декрете Совета Народных Комиссаров от 02.07.1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» было намечено вести оплату труда по тарифам, размер которых находился в зависимости 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 года был принят Декрет «О заработной плате», который установил единые для всей страны тарифные ставки.

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-й – для среднего технического и административного персонала, а остальные 11 – для высшего технического, коммерческого и административного. Первоначально диапазон этой тарифной сетки был установлен в пределах 1:5, однако затем, в связи с инфляцией, тарифные ставки были повышены в различной степени. В результате соотношение ставок крайних разрядов тарифной сетки составило 1:4.

Попытки формировать заработную плату на принципах стимулирования труда были подорваны при введении натурализации выплат на основе уравнительного распределения в период проведения политики военного коммунизма, обусловленной гражданской войной в стране. Основным видом оплаты стал паек, который выдавался бесплатно с дифференциацией по трем 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 производительности труда, нарушение межотраслевых пропорций в его оплате, ухудшение качественного состава рабочей силы, ее отток из базовых отраслей на предприятия легкой и пищевой промышленности. Необходимость глубоких экономических реформ становилась очевидной.

Тарифная реформа 1921–1922 гг. В 1920 г. СНК принял Декрет «Общие положения о тарифе», согласно которому основой оплаты труда должна была стать централизованно устанавливаемая тарифная система. Одновременно были отменены все виды натуральных выплат и натуральное премирование. В целях развития положений указанного декрета в 1921 г. был издан следующий – «Основное положение по тарифному вопросу», в котором сформулированы важнейшие принципы организации тарифной системы. В нем, в частности, указывалось на недопустимость уравнительности.

В 1921 г. вместо единой 35-разрядной сетки была введена 17-разрядная с обязательным для всех государственных предприятий соотношением ставок крайних разрядов: сначала – 1:5, затем, в 1923 г., – 1:8. В период перехода к новой экономической политике (НЭП) наблюдалась тенденция к преодолению уравнительности, возникшей в условиях военного времени. По новой тарифной сетке тарификация учеников проводилась по 1–2-му разрядам; простого труда необученных рабочих – по 3-му; рабочих низшей квалификации – 4-му; квалифицированных – по 5–7-му; высококвалифицированных – по 8–9-му; служащих – 6–10-му; руководящих работников и других служащих – по 11–17-му разряду.

Данная сетка была построена по принципу сокращения относительных приростов тарифных коэффициентов по мере возрастания разрядов. Это не обеспечивало достаточной материальной заинтересованности работников в росте квалификации. Единая тарифная сетка имела и другие недостатки: она не позволяла поддерживать обоснованные межотраслевые пропорции в оплате труда; применение единой тарифной ставки первого разряда затрудняло повышение ставок отдельных квалификационных групп, так как для этого надо было пересматривать ее всю; не учитывались особенности квалификационной структуры конкретных отраслей.

Быстрые темпы экономического развития обусловили большую потребность в квалифицированной рабочей силе. Новые задачи к концу 20-х годов диктовали необходимость большей дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации рабочих, условий труда и народнохозяйственного значения отрасли. Потребовалась разработка тарифных сеток и ставок по отраслям с учетом особенностей производства, важности и перспективы их дальнейшего развития. Стала очевидной необходимость отказа от унифицированных тарифных сеток и введения отдельных сеток для рабочих 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, для рабочих – две 8-разрядные с диапазоном 1:3,6 и 1:3,2. Вместе с тем рассматриваемая тарифная реформа проводилась под влиянием уравнительных тенденций. Тарифные сетки по-прежнему были построены по принципу «затухающей кривой», в результате чего произошло сокращение различий в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда, а ведущие отрасли народного хозяйства отставали по уровню заработной платы.

Тарифная реформа 1931–1933 гг. осуществлялась для упорядочения организации заработной платы и стала важным этапом на пути к созданию научных принципов тарификации труда рабочих в промышленности. Были созданы новые принципы построения тарифной системы, учитывающие особенности отдельных отраслей и изменения в организации производства и труда, в уровне квалификации рабочих. При ее формировании выделялись рабочие ведущих отраслей промышленности и занятые на работах с вредными и тяжелыми условиями труда. Были разработаны новые тарифно-квалификационные справочники. Принципиальные и важные изменения внесены в построение тарифных сеток: расширился их диапазон с акцентом на увеличение прироста тарифных коэффициентов по мере повышения разрядов.

Работа по совершенствованию тарифной системы оплаты труда в промышленности продолжалась. Однако с началом Великой Отечественной войны, когда пришлось перейти к строго нормированному снабжению работников, ее роль была значительно ослаблена. В условиях восстановления народного хозяйства в СССР действовало не менее 2 тыс. тарифных сеток с различным числом разрядов и разным диапазоном. При этом отмечались 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 рабочих-повременщиков – до 65–75%. Серьезные недостатки в тарифно-квалификационных справочниках, прежде всего их отставание от уровня развития техники и организации труда и разнорядностью в тарификации работ, приводили зачастую к уравниловке в оплате квалифицированных и неквалифицированных рабочих.

В связи с отмеченными выше историческими обстоятельствами в течение более чем 20 лет не проводилось коренного пересмотра тарифной системы, в то время как за этот период произошли большие изменения в технике и организации производства, характере труда.

Упорядочение оплаты труда в 1956–1960 гг. восстановило определяющую роль общегосударственных тарифов, установленных по отраслям. 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 рабочих-повременщиков – до 75–85%. Это создало благоприятные условия для улучшения качества нормирования труда и повышения эффективности поощрительных систем оплаты. Упорядочение заработной платы стало важным шагом к обеспечению единства в тарификации труда рабочих всех отраслей промышленности.

В 70-х годах был введен в действие Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Он заменил более 250 отраслевых, которые содержали характеристики 23 тыс. 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 ее дифференциации в зависимости от условий труда. В большинстве отраслей в связи с этим были введены три группы ставок. В среднем тарифные ставки на работах с тяжелыми и вредными условиями были выше, чем на работах с нормальными, на 10-12, а на работах с особо тяжелыми 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 оплаты труда 1986 г. Ее особенностью стало то, что она впервые в комплексе охватывала все элементы оплаты труда: его нормирование, тарифную систему, механизм доплат и надбавок, систему премирования. Главным отличием стало то, что данная реформа осуществлялась на принципиально новой основе: повышение ставок и окладов осуществлялось за счет средств, заработанных самими трудовыми коллективами. Основными целями были усиление материальной заинтересованности в росте эффективности производства, тесная связь результатов труда и его оплаты в условиях хозрасчета, использование экономических рычагов управления, рост качества продукции.

В сентябре 1986 г. было принято постановление «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства», в соответствии с которым тарифные ставки повышались на 20–25%, диапазон тарифных сеток значительно увеличивался, для работающих на сложном и уникальном оборудовании в машиностроении вводились три уровня ставок, появились доплаты рабочим за интенсивность труда и надбавки за профессиональное мастерство, надбавки специалистам за высокие достижения в труде и за выполнение особо важной работы. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий был освобожден от характеристик устаревших и дополнен характеристиками новых видов работ, дополнительных разрядов.

Введение в ходе реформы 1986 г. различных надбавок и доплат, появление трех уровней ставок в машиностроении свидетельствовало о росте факторности заработной платы и недостаточной гибкости тарифных сеток. В связи с этим в советской экономической литературе появились предложения о разработке гибких тарифных сеток с несколькими ступенями («вилками») оплаты труда в рамках тарифных разрядов. К этому моменту в развитых странах с рыночной экономикой подобные использовались уже не одно десятилетие.

Следует отметить, что новые условия оплаты труда дали разовый эффект, поскольку основным фактором роста эффективности производства была интенсификация живого труда, а не внедрение новой техники, и к моменту распада Советского Союза в 1991 г. уже накопился ряд проблем: существовали неоправданные приоритеты при дифференциации тарифных ставок, не было единства подходов к оценке сложности труда рабочих и служащих, работников производственных и непроизводственных отраслей, заключение коллективных договоров носило формальный характер.

Подводя итог исследованию эволюции советских тарифных систем, особо отметим применение единой тарифной системы оплаты труда, имевшее место в 1919–1927 гг. В 1927–1928 гг. была проведена тарифная реформа, предусматривающая введение отраслевых тарифных сеток, лучше отражавших специфику различных производств. Их легче было регулировать. В дальнейшем развитие тарифной оплаты труда шло по пути разработки и совершенствования отраслевых тарифных систем.

После распада СССР провозгласившая в 1991 г. независимость Республика Беларусь, как известно, столкнулась с серьезнейшими экономическими проблемами. Структурные диспропорции, унаследованные республикой от советского периода, рост цен на энергоносители стали основными причинами глубочайшего спада производства и высокого уровня инфляции. Возникла необходимость в разработке механизма регулирования заработной платы в зависимости от роста цен на потребительские товары.

Тарифная реформа 1992 г. стала основой формирования новой системы регулирования заработной платы в Беларуси. Была введена единая для всех отраслей экономики республиканская тарифная система оплаты труда, которая в модифицированном виде функционирует и в настоящее время. Это было обусловлено экстремальностью экономических условий и необходимостью обеспечения единства в оплате различных видов труда в условиях галопирующей инфляции.

Исходная тарифная система была обязательной для организаций бюджетной сферы и предприятий, пользующихся дотациями из бюджета, а для коммерческих носила рекомендательный характер. Она предполагала применение тарифной ставки первого разряда в размере минимального потребительского бюджета и 22-разрядной Единой тарифной сетки (ЕТС) с равномерным, 11-процентным нарастанием тарифных коэффициентов. В течение 1992–2008 гг. в тарифную систему вносились многократные изменения, связанные с решением сиюминутных и злободневных проблем (менялась величина тарифной ставки первого разряда, уточнялось число тарифных разрядов, корректировались межразрядные соотношения и тарифные коэффициенты, появлялись поправочные коэффициенты к Единой тарифной сетке и т.д.). Оказалось, что ЕТС мало приспособлена к гибкому и избирательному регулированию заработной платы. Это обнаружилось вскоре после внедрения первого ее варианта, когда повышение тарифных ставок для одних категорий работников стало сдерживаться неизбежным автоматическим повышением их для других. Выход из этой ситуации искали в корректировке ЕТС применительно к конкретной экономической обстановке без оглядки на научные рекомендации и принципы ее построения. Но поскольку таких ситуаций было немало, то корректировать приходилось довольно часто. В результате многочисленных изменений исходная 22-разрядная тарифная сетка с равномерным нарастанием тарифных коэффициентов превратилась в 27-разрядную с прогрессивно убывающими межразрядными разницеми (с 1-го по 4-й разряд – 16%; с 4-го по 6-й – 10%; с 6-го по 28-й – 7%), что привело к формированию необоснованной дифференциации оплаты труда профессионально-квалификационных групп работников. После принятия Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от

20.09.2002 г. № 123 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь» ЕТС стала обязательной для применения коммерческими организациями всех отраслей и форм собственности, за исключением субъектов хозяйствования с иностранными инвестициями.

Динамика соотношения тарифных ставок (рассчитанных на основе коэффициентов ЕТС и минимальной, установленной для отраслей бюджетной сферы тарифной ставки первого разряда) и величины бюджета прожиточного минимума за весь период существования единой тарифной системы оплаты труда представлена в таблице*. Очевидно, что до 2000 г. реальный уровень тарифных ставок постоянно сокращался. Начиная с 2001 г. наблюдается его незначительный рост, который был несопоставим с темпами экономического роста в 2001–2008 гг. Так, тарифная ставка 1-го разряда по состоянию на 1 марта 2001 г. составляла 27% бюджета прожиточного минимума, на 1 декабря 2008 г. – 33, а на 1 августа 2009 г. – 31%.

Таким образом, к основным недостаткам, присущим современной тарифной системе оплаты труда, относятся: низкий уровень тарифных ставок, чрезмерное число тарифных разрядов (27 вместо 18 согласно рекомендациям Международной организации труда (МОТ)), завышенный диапазон тарифных коэффициентов (1:7,84 вместо 1:5 согласно рекомендациям МОТ); неравномерность и прогрессивное убывание тарифных коэффициентов.

Несмотря на это, единая тарифная система использовалась для регулирования заработной платы в течение семнадцати лет. В первые годы после введения она, безусловно, играла положительную роль, позволяя быстро регулировать заработную плату в зависимости от роста цен на потребительские товары. С ее изначальными недостатками можно было мириться во время резкого спада и, по инерции, в период относительной стабилизации экономики. Применяемая сегодня в республике тарифная система не в полной мере отвечает научным принципам организации оплаты труда и практическим задачам ускоренного инновационного развития, она в определенной мере даже сдерживает его. В связи с этим остановимся на основных негативных последствиях применения ЕТС для экономики республики (см. рисунок).

Дешевизна рабочей силы ведет к неэффективному, расточительному ее использованию, делает допустимым низкий уровень организации труда, потери рабочего времени, сдерживает индивидуальную производительность труда, тормозит научно-технический прогресс, поскольку у нанимателей отсутствуют стимулы к замене живого труда дорогостоящими машинами. Низкий уровень тарифных ставок стимулирует вторичную занятость, следствием чего является снижение трудового потенциала работников, обусловленное влиянием на их здоровье чрезмерных физических и нервно-психологических нагрузок.

* Для обеспечения сопоставимости данных за рассматриваемый период в таблице использован бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения вместо бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, который стал рассчитываться с 1999 г. В целях упрощения сравнения светлым фоном выделена группа тарифных разрядов с величиной тарифных ставок в диапазоне от одного до двух размеров бюджета прожиточного минимума.

Таблица

Динамика соотношения тарифных ставок и бюджета прожиточного минимума

Дата изменения параметров тарифной сетки	Тарифный разряд																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
На дату изменения коэффициентов тарифной сетки																													
01.01.1992	1,667	1,850	2,050	2,283	2,533	2,816	3,133	3,483	3,850	4,250	4,683	5,167	5,700	6,283	6,933	7,650	8,433	9,300	10,250	11,30	12,47	13,75	-	-	-	-	-	-	-
01.03.1992	0,965	1,071	1,187	1,322	1,467	1,631	1,814	2,017	2,230	2,461	2,712	2,992	3,301	3,639	4,015	4,430	4,884	5,386	5,936	6,544	7,219	7,963	8,677	9,459	10,308	11,234	12,248	13,348	
01.01.1993	1,102	1,377	1,718	1,961	2,236	2,545	2,897	3,305	3,635	4,021	4,395	4,836	5,321	5,849	6,444	7,083	7,788	8,570	9,429	10,377	11,412	12,437	13,549	14,783	16,105	17,559	19,134	20,853	
01.09.1993	0,822	1,028	1,283	1,464	1,669	1,900	2,163	2,467	2,689	2,928	3,191	3,479	3,791	4,128	4,499	4,902	5,346	5,831	6,357	6,933	7,558	8,167	8,816	9,507	10,288	11,111	11,999	12,961	
01.01.1994	0,505	0,667	0,854	0,991	1,147	1,329	1,541	1,789	1,915	2,052	2,193	2,345	2,507	2,684	2,871	3,073	3,290	3,522	3,770	4,033	4,316	4,619	4,943	5,286	5,655	6,049	6,474	6,929	
01.03.1995	0,336	0,437	0,568	0,635	0,712	0,796	0,891	0,998	1,059	1,122	1,190	1,260	1,338	1,418	1,502	1,576	1,653	1,737	1,825	1,916	2,013	2,114	2,218	-	-	-	-	-	
01.01.1998	0,209	0,265	0,387	0,450	0,521	0,605	0,701	0,772	0,850	0,936	1,001	1,070	1,145	1,214	1,287	1,365	1,446	1,532	1,610	1,689	1,773	1,857	1,936	2,014	2,093	2,177	2,265	2,355	
01.01.1998	0,364	0,423	0,492	0,572	0,630	0,692	0,740	0,791	0,845	0,904	0,966	1,035	1,108	1,184	1,268	1,356	1,450	1,523	1,600	1,680	1,764	1,851	1,942	2,019	2,099	2,183	2,270	2,361	
01.01.2000	0,249	0,289	0,336	0,391	0,430	0,473	0,505	0,540	0,577	0,617	0,659	0,705	0,756	0,809	0,866	0,925	0,990	1,050	1,134	1,214	1,298	1,390	1,487	1,592	1,704	1,823	1,950	2,087	
01.03.2001	0,274	0,318	0,370	0,430	0,474	0,520	0,566	0,594	0,635	0,679	0,726	0,778	0,832	0,890	0,953	1,019	1,090	1,166	1,248	1,336	1,429	1,531	1,637	1,752	1,876	2,007	2,147	-	
На дату изменения тарифной ставки первого разряда																													
01.07.2001	0,279	0,324	0,377	0,436	0,483	0,530	0,567	0,606	0,648	0,692	0,740	0,793	0,849	0,907	0,971	1,038	1,111	1,189	1,273	1,362	1,457	1,550	1,669	1,786	1,912	2,046	2,188	-	
01.12.2001	0,329	0,381	0,444	0,516	0,569	0,625	0,667	0,714	0,763	0,815	0,871	0,934	1,000	1,069	1,144	1,223	1,309	1,401	1,499	1,605	1,716	1,833	1,966	2,104	2,252	2,410	2,578	-	
01.09.2002	0,289	0,335	0,390	0,453	0,499	0,548	0,598	0,626	0,670	0,716	0,765	0,820	0,878	0,938	1,005	1,074	1,149	1,230	1,316	1,409	1,507	1,614	1,726	1,847	1,977	2,116	2,263	-	
01.12.2002	0,277	0,321	0,373	0,434	0,478	0,505	0,561	0,600	0,642	0,686	0,733	0,785	0,841	0,899	0,952	1,029	1,101	1,178	1,261	1,350	1,444	1,546	1,654	1,770	1,894	2,027	2,168	-	
01.01.2003	0,279	0,324	0,373	0,438	0,483	0,530	0,567	0,606	0,648	0,692	0,740	0,793	0,849	0,907	0,971	1,038	1,111	1,189	1,273	1,362	1,457	1,550	1,669	1,787	1,912	2,046	2,189	-	
01.03.2003	0,271	0,315	0,366	0,426	0,469	0,515	0,550	0,588	0,629	0,672	0,719	0,770	0,824	0,881	0,944	1,009	1,079	1,155	1,237	1,323	1,416	1,516	1,622	1,735	1,858	1,988	2,126	-	
01.05.2003	0,278	0,322	0,375	0,436	0,481	0,528	0,564	0,603	0,645	0,689	0,736	0,789	0,845	0,903	0,967	1,034	1,106	1,184	1,267	1,356	1,450	1,553	1,662	1,778	1,903	2,037	2,178	-	
01.09.2003	0,308	0,368	0,416	0,484	0,534	0,586	0,626	0,669	0,716	0,765	0,818	0,876	0,938	1,003	1,074	1,148	1,228	1,314	1,407	1,505	1,610	1,724	1,845	1,974	2,113	2,261	2,419	-	
01.12.2003	0,315	0,366	0,425	0,495	0,546	0,599	0,640	0,684	0,732	0,782	0,836	0,896	0,959	1,025	1,098	1,173	1,255	1,344	1,438	1,539	1,646	1,763	1,886	2,019	2,160	2,312	2,473	-	
01.04.2004	0,319	0,370	0,430	0,500	0,551	0,605	0,647	0,691	0,739	0,790	0,844	0,905	0,969	1,036	1,109	1,185	1,268	1,357	1,453	1,555	1,663	1,781	1,905	2,039	2,183	2,336	2,498	-	
01.11.2004	0,368	0,427	0,497	0,578	0,637	0,699	0,747	0,799	0,854	0,913	0,975	1,045	1,119	1,198	1,281	1,369	1,465	1,568	1,678	1,796	1,921	2,058	2,207	2,356	2,521	2,698	2,886	-	
01.04.2005	0,366	0,425	0,495	0,575	0,634	0,696	0,744	0,796	0,850	0,908	0,971	1,040	1,114	1,190	1,275	1,363	1,458	1,560	1,670	1,788	1,912	2,048	2,190	2,344	2,509	2,685	2,872	-	
01.10.2005	0,385	0,446	0,519	0,604	0,665	0,731	0,781	0,835	0,892	0,954	1,019	1,092	1,169	1,250	1,338	1,431	1,531	1,638	1,754	1,877	2,008	2,150	2,300	2,462	2,635	2,819	3,015	-	
01.02.2006	0,387	0,449	0,523	0,608	0,670	0,735	0,786	0,840	0,898	0,960	1,026	1,099	1,177	1,258	1,347	1,440	1,549	1,669	1,795	1,889	2,021	2,164	2,315	2,477	2,651	2,837	3,035	-	
01.11.2006	0,389	0,452	0,526	0,611	0,674	0,740	0,790	0,845	0,903	0,965	1,032	1,106	1,184	1,265	1,355	1,448	1,550	1,659	1,775	1,900	2,032	2,176	2,328	2,492	2,667	2,854	3,052	-	
01.11.2007	0,371	0,431	0,501	0,583	0,643	0,706	0,754	0,806	0,862	0,921	0,984	1,055	1,129	1,207	1,293	1,382	1,478	1,582	1,694	1,813	1,939	2,076	2,221	2,377	2,544	2,723	2,912	-	
01.04.2008	0,348	0,404	0,470	0,547	0,602	0,661	0,707	0,755	0,808	0,863	0,923	0,989	1,058	1,131	1,212	1,295	1,386	1,483	1,588	1,699	1,817	1,946	2,082	2,228	2,385	2,552	2,729	-	
01.11.2008	0,403	0,467	0,544	0,632	0,697	0,765	0,818	0,874	0,934	0,999	1,067	1,144	1,225	1,309	1,402	1,498	1,603	1,716	1,837	1,966	2,103	2,252	2,409	2,578	2,759	2,953	3,158	-	
01.12.2008	0,332	0,386	0,449	0,522	0,575	0,632	0,675	0,721	0,771	0,824	0,881	0,944	1,011	1,080	1,157	1,237	1,323	1,416	1,516	1,622	1,735	1,858	1,988	2,127	2,277	2,437	2,606	-	

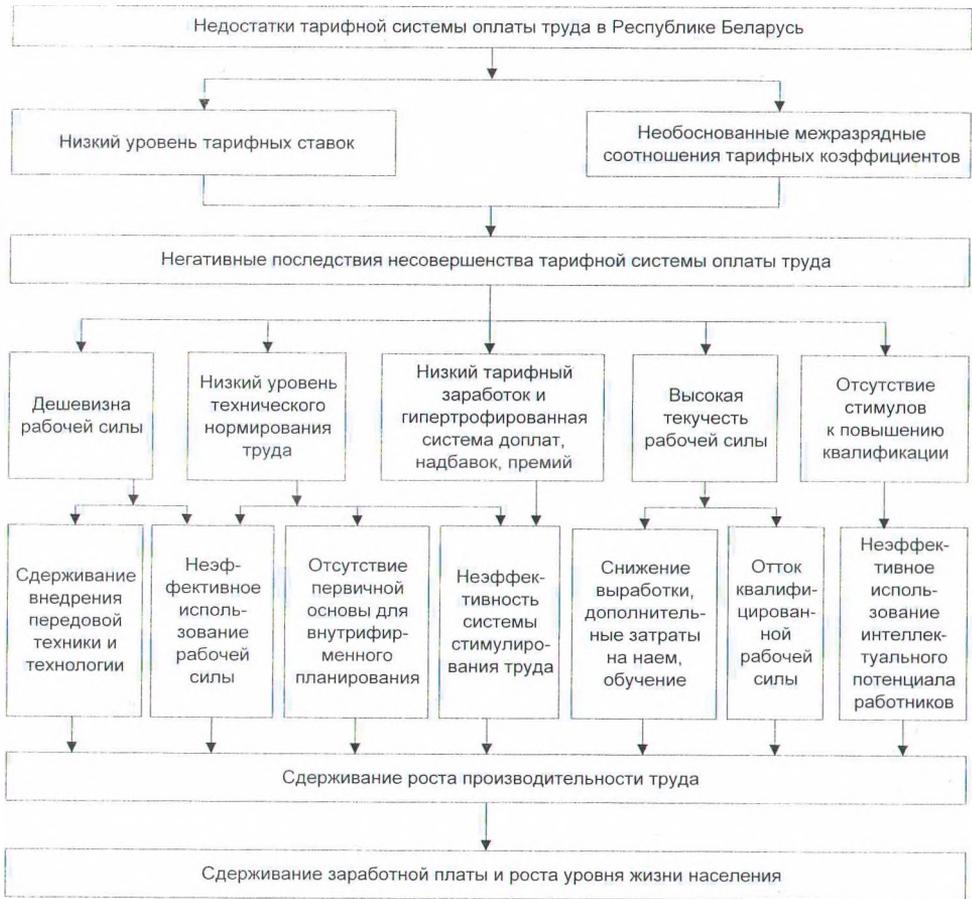


Рис. Негативное влияние существующей тарифной системы оплаты труда на социально-экономическое развитие страны

Отметим, что сегодня далеко не все предприятия в организации заработной платы используют тарифную ставку первого разряда, установленную для бюджетной сферы. Действующее законодательство предоставляет возможность использования более высокой ее величины в коммерческих организациях. Разрыв в размерах тарифной ставки первого разряда, применяемой в организациях одной отрасли, достигает четырехкратного значения. Это свидетельствует о том, что низкий уровень государственных гарантий в оплате труда обуславливает гипертрофированную зависимость заработной платы работников от конечных результатов деятельности предприятий, что противоречит ее сущности как цены рабочей силы. Усугубляется указанный негативный аспект чрезмерной государственной поддержкой неэффективно работающих предприятий и высокого уровня занятости трудоспособного населения.

Низкий уровень технического нормирования труда является следствием невысокого уровня тарифных ставок, их отрыва от цен на рынке труда. В

этих условиях нормирование труда выступает регулятором уровня заработной платы, чему способствует действующий в республике механизм ее регулирования. Так, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. №1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» позволяет относить в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, выплаты по сдельным расценкам с учетом выполнения норм труда не более чем на 200%, тем самым допуская возможность использования ненапряженных трудовых норм в целях обеспечения более высокого уровня заработков. В результате происходит консервация сдельных систем оплаты труда, далеко не самых подходящих для современного этапа развития национальной экономики, призванной быть инновационной. Еще одним следствием низкого уровня технического нормирования труда является невысокое качество внутрифирменного планирования, от которого во многом зависит эффективность функционирования любого предприятия.

Неэффективность системы надбавок, доплат, премий. Низкие тарифные заработки привели к появлению различных доплат и надбавок, многие из которых совершенно не содействуют повышению эффективности труда и фактически подрывают тарифную систему, в которой многое из того, за что они выплачиваются, должно быть уже учтено. Выплата премий за выполнение производственных показателей связана с ними только формально и приобрела обязательный характер. Низкий уровень технического нормирования и нерациональность применяемой системы надбавок, доплат и премий не позволяют обеспечить жесткую связь между трудовым вкладом работников и размерами их заработной платы, что обуславливает неэффективность системы стимулирования труда в целом.

Текучность рабочей силы. Невысокий уровень гарантированных государством тарифных ставок, гипертрофированная зависимость уровня оплаты труда работников от отраслевой принадлежности и эффективности деятельности организаций, в которых они заняты, определяют чрезмерную внутриотраслевую, межотраслевую и межрегиональную дифференциацию заработной платы в республике, что провоцирует высокую текучесть рабочей силы. Частая замена работников приводит к простоям машин и оборудования, снижению производительности труда и качества работы, дополнительным затратам на увольнение, наем работников и обучение вновь принятых, к ухудшению психологического климата в коллективе. Здесь же отметим, что серьезной проблемой для национальной экономики и ее безопасности является отток за рубеж квалифицированных рабочих, специалистов, руководителей высшего уровня управления предприятием, научной и педагогической элиты.

Отсутствие стимулов к повышению квалификации. Низкий уровень тарифных ставок и необоснованные межразрядные соотношения тарифных коэффициентов не стимулируют работников к повышению квалификации и уровня образования, следствием чего является неэффективное использование имеющегося в стране интеллектуального потенциала. Вместе с тем в системе международной конкуренции сегодня нет более важных факторов, чем интеллектуальное преимущество.

Таким образом, неэффективность тарифного регулирования оплаты труда в республике очевидна. Действующие тарифные условия не способствуют выполнению заработной платой ее основных функций: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 марта 2009 г. №40 «О внесении изменений и дополнений в Инструкцию о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь», вступающее в силу с 1 сентября 2009 г., предусматривает ряд шагов по совершенствованию тарифной оплаты труда. Однако предлагаемые указанным постановлением меры вряд ли позволят существенно упорядочить ее организацию в республике. Расширяя права нанимателей в вопросах дифференциации заработной платы работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей, они не затрагивают бюджетную сферу. Необходимы радикальные изменения в механизме регулирования оплаты труда в республике, связанные с отказом от ЕТС и переходом к отраслевым тарифным системам.

На наш взгляд, общенациональная тарифная система оплаты труда, базирующаяся на современных принципах разработки тарифных условий, выработанных с учетом мирового опыта и рекомендаций Международной организации труда, в обновленном виде должна сохраниться в качестве государственных гарантий в оплате труда, которые следует принимать во внимание при заключении коллективных соглашений и договоров. Предприятия же должны использовать отраслевые тарифные системы и иметь возможность их модифицировать с учетом своих производственных и экономических особенностей. В пользу отраслевых тарифных систем свидетельствует не только история развития советских тарифных систем, но и мировой опыт. Реформирование тарифной системы оплаты труда, основанное на радикальном отказе от ЕТС, уже осуществляется в Российской Федерации с 1 декабря 2008 г., несмотря на экономические сложности, связанные с мировым кризисом. По этому пути, на наш взгляд, должна идти и Беларусь.

В связи с этим отметим, что Научно-исследовательским институтом труда уже разработан проект гибкой отраслевой тарифной системы оплаты труда для работников здравоохранения, технология построения которой может быть использована при создании таких систем в других сферах деятельности.

Л и т е р а т у р а

1. Баткаев, Р.А., Марков, В.И. Дифференциация заработной платы в промышленности СССР / Р.А. Баткаев, В.И. Марков. – М.: Экономика, 1964. – 126 с.
2. Шутов, Н.И.: Оплата труда / Н.И. Шутов. – Киев-Одесса: «Лыбидь», 1991. – С. 21–45.
3. Экономика труда и социально-экономические отношения / под ред. Т.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: изд-во МГУ, изд-во ЧЕРО, 1996. – С.523–534.

