

Тарифная сетка против роста производительности труда

При трансформации экономических отношений в Беларуси получила распространение точка зрения, будто к постоянному росту производительности труда автоматически приведут приватизация собственности и ориентация предпринимателя на прибыль. Однако этого пока не произошло. По уровню производительности труда Республика Беларусь по-прежнему значительно отстает от экономически развитых стран.



Татьяна ДОЛИНИНА,
заведующая кафедрой БГТУ,
кандидат экономических наук,
доцент

На протяжении ряда десятилетий самая высокая производительность труда регистрировалась в США, и эта страна продолжает лидировать. Ближе всего приблизились к американцам Франция, Италия, Германия, Япония и Корея, у которых отставание составляет 15-35%. В то же время даже у лидирующей среди стран СНГ по уровню производительности труда России она ниже, чем в США, в три с лишним раза. Беларусь находится на третьем месте после России и Казахстана.

В странах с развитой экономикой государство и бизнес работают в целях обеспечения роста производительности труда как сбалансированный механизм. Еще в 1981 г. в США была создана Американская ассоциация управления производительностью, а сейчас двумя главными организациями (Бюро статистики труда и Американским производственным центром) регулярно публикуются показатели динамики производительности труда. Для этого используются методики измерения, разработанные отдельно для реального сектора экономики, рыночных услуг, образования

и медицины, правительственных и бюджетных организаций. В статистике США имеются оценки уровня производительности труда по 200 видам деятельности за длительный период времени.

Учитывая опыт развитых стран, целесообразно на государственном уровне разработать концепцию управления производительностью труда и на ее основе программу, предусматривающую комплекс мер по исправлению ситуации в этой стратегически важной для экономики области.

Сегодня основными причинами низкой производительности труда субъектов хозяйствования в республике являются устаревшие технологии и неэффективная организация труда, обусловленная нерациональностью бизнес-процессов и дефицитом навыков управления.

Известно, что невозможно управлять каким-либо процессом, не владея информацией о его параметрах. Поэтому в организациях в первую очередь должна быть создана система измерения производительности труда на различных уровнях. Помимо решения вопросов экономической метрологии необходим грамотный экономический анализ, позволяющий определить резервы роста производительности труда с учетом ресурсных возможностей предприятия. Однако, по на-

шим наблюдениям, сегодня после долгих лет забвения производительности труда как экономической категории далеко не на всех предприятиях специалисты в состоянии корректно рассчитать показатели, проанализировать ее динамику, взаимосвязь с заработной платой.

Вместе с тем в республике большинство предприятий продолжает использовать традиционные системы оплаты труда, базирующиеся на применении Единой тарифной сетки, введенной в 1992 г. Это было обусловлено экстремальностью экономических условий, необходимостью обеспечения единых подходов к оплате различных видов труда в условиях галопирующей инфляции. Тем не менее система прижилась в практике регулирования заработной платы, о чем свидетельствует двадцатилетняя история ее существования. Однако если в первые годы ЕТС можно было оценить только положительно, поскольку она позволяла быстро регулировать заработную плату в зависимости от роста цен на потребительские товары, то в последние годы эта система играет явно отрицательную роль.

В течение двадцати лет в тарифную систему воносились многократные изменения (величины тарифной ставки первого разряда, числа тарифных разрядов, межразрядных соотношений и тарифных коэффициентов и т.д.), которые существенно ее деформировали, сделав тормозом на пути поступательного развития экономики. Вместе с тем коммерческие организации, проработав длительный период в условиях избыточного регулирования заработной платы, привыкли к этому, поостыв к разработке собственных систем оплаты труда.

Немаловажно и то, что руководители организаций зачастую имеют весьма архаичные и упрощенные представления об организации оплаты труда и ошибочно считают, что в этих вопросах компетентны многие, а на должностях экономистов по труду в силу доступности экономического образования работают не са-

мые подготовленные специалисты, тогда как на самом деле современную модель оплаты труда под силу разработать лишь высококвалифицированному специалисту, имеющему глубокие теоретические знания и практические навыки работы в этой области, и дело это дорогостоящее.

В вузах республики длительный период отсутствовала подготовка специалистов по экономике труда, способных квалифицированно разрабатывать эффективные модели стимулирования труда. Кроме того, в стране практически отсутствует учебная литература по вопросам организации труда и его оплаты. Так, работая в Национальной библиотеке, обратила внимание на один из старейших советских учебников по экономике труда, изданный в 1926 г.: его содержание поразило тем, что в нем рассматривались те же системы оплаты труда, которые нам хорошо знакомы из современной практики и экономической литературы.

Следует отметить, что особая роль принадлежит нормированию труда, которое должно выступать в качестве исходной базы для оптимизации численности работников, улучшения использования персонала предприятия и организации материального сти-

мулирования. Это - первичная основа бизнес-планирования, поэтому упорядочение нормативного хозяйства сегодня - задача номер один. Не секрет, что в условиях обязательного применения ЕТС нормирование заработной платы зачастую выполняло функцию ее регулятора, обеспечивая возможность значительного превышения норм труда, увеличения сдельной заработной платы, что негативно сказалось на качестве норм труда. По этой и ряду других причин подорванным оказалось организационно-техническое нормирование труда, без реализации которого разработка рациональных моделей материального стимулирования для обеспечения роста производительности труда попросту невозможна.

Стоит взять на вооружение опыт японских компаний, где в системе аттестации работников доминируют показатели, характеризующие их творческую активность, например, число вне-санных каждым работником (независимо от выполняемых им функций) предложений по рационализации способов выполнения своих и смежных работ. И тогда рост производительности труда будет «коваться» на каждом рабочем месте, а не усилиями отдельных руководителей.

