

Чем плоха тарифная система?



Татьяна ДОЛИНИНА,
доцент Белорусского
государственного
технологического
университета

Дешевизна рабочей силы имеет крайне негативные последствия - это сдерживание внедрения новой техники и технологий, потери от текучести кадров, «замораживание» производительности труда работников.

Применяемая сегодня в республике тарифная система оплаты труда не отвечает ни научным принципам, ни практическим задачам ускоренного экономического развития. На это указывают как практикующие экономисты, так и ученые, занимающиеся вопросами оплаты труда. Основные недостатки системы представлены на схеме.

Тарифная система включает тарифные ставки и Единую тарифную сетку. Значимость тарифных ставок как цены рабочей силы зависит от того, насколько их уровни соответствуют рыночным условиям и экономическим возможностям работодателя. Если цена рабочей силы ниже стоимости затрат на воспроизводство рабочей силы, то убыток терпит ее собственник - наемный работник. Конечно, ущерб не сразу и не так наглядно заметен, как при реализации собственником товаров ниже стоимости. Этим и объясняется, что государство при установлении тарифных ставок и различных ограничений по их повышению действует как обычный рыночный работодатель, всякий раз склоняясь к занижению цены рабочей силы. Однако выгода для общества от этого сомнительная.

Дешевизна рабочей силы имеет крайне негативные последствия - это сдерживание внедрения новой техники и технологии, потери от текучести кадров, «замораживание» производительности труда работников. Ведь чем дороже обходятся работники, тем активнее работодатель ищет возможность заменить их махинациями.

Небрежность и расточительность в использовании такого важного, но дешевого ресурса как труд проявляется везде и во всем. Так, на предприятии реального сектора экономики из-за плохой организации труда и производства очень велики внутрисменные потери рабочего времени. В строительной отрасли они составляют 15-25% сметного фонда, в промышленности - 10-20%. Но это мало заботит линейных и функциональных руководителей, потому что они получают премии за конечный результат. Однако последний зачастую достигается не за счет эффективности управления производством, а благодаря штурмовщине, сверхурочным работам и ценой снижения их качества. При этом в первую очередь страдает наемный работник: происходит ускоренное нервное и физическое утомление, что в

будущем не может не сказаться на его здоровье.

Проблему приведения уральной тарифных ставок в соответствие с рыночной ценой рабочей силы, так или иначе, но придется решать. Это необходимо для повышения роли оплаты труда в обеспечении неуклонного поступательного развития экономики, с одной стороны, и повышения уровня жизни населения, - с другой. Большинство предприятий реального сектора экономики решают эту проблему за счет установления более высоких ставок 1-го разряда, чем это предусмотрено для предприятий бюджетной сферы, что допускается действующим законодательством. Разрыв в данных величинах, применяемых различными предприятиями, превышает четырехкратное значение. При этом установленная государством тарифная ставка используется для оплаты труда только трети наемных работников, занятых в республике. А в сфере материального производства она охватывает лишь 14% всех работающих.

Следует отметить, что, реализуя предоставленные возможности повышения тарифной ставки первого разряда, предприятия, тем не менее, вынуждены соблюдать некоторые ограничения. В частности, они не могут заложить в этот показатель величину, превышающую бюджет прожиточного минимума, что закреплено в постановлении Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» от 27 декабря 2004 г. №1651. Поэтому предприятия для поддержания заработной платы на нормальном рыночном уровне нередко сознательно идут на занижение действующих норм выработки, т.е. дают возможность заработать за счет их перерывности. И это вполне допускается вышеуказанным постановлением (п.3.3).

Получается страшная ситуация: вместо того чтобы поднять предельный уровень тарифных ставок в два раза, предприятиям фактически разрешается выполнение действующих норм выработки до 200% включительно. В итоге утрачивается смысл нормирования труда как основы организации заработной платы и внутрифирменного



Геннадий КОНОВАЛЬЧИК,
доцент Белорусского государственного
технологического университета

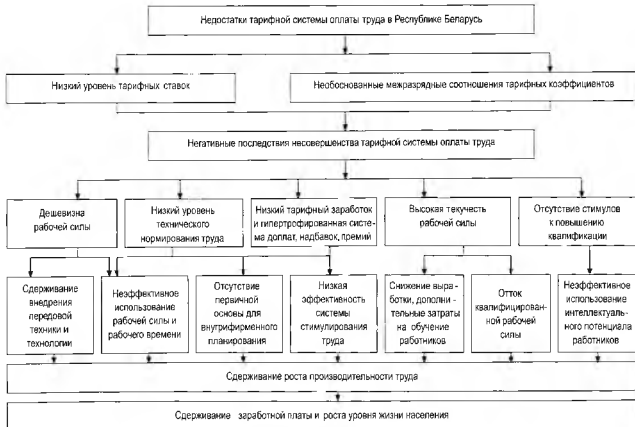
планирования на уровне первичных производственных подразделений. Нередко можно наблюдать такую парадоксальную ситуацию: во всех производственных подразделениях нормы труда в среднем перекрываются на 160% и выше, а план по цеху или предприятию не выполняется.

Сдерживающим фактором роста тарифного заработка является и второй важный элемент тарифной системы - единая тарифная сетка (ЕТС). Предназначенная осуществлять дифференциацию заработной платы в зависимости от квалификации работников и сложности работ, она изначально не может воплощать своей функции, потому что объединить в одну систему количественной оценки совершенно разные по качеству, содержанию, сфере деятельности, сложности и социальной значимости виды труда практически невозможно без нанесения серьезного ущерба тарифной системе в целом.

К основным недостаткам современной ЕТС относятся:

- завышенный диапазон тарифных разрядов (27 вместо 18 согласно научным исследованиям и рекомендациям Международной организации труда);
- завышенный диапазон тарифных коэффициентов (отношение наибольшей тарифной ставки к наименьшей) - от 1 до 7,84 (вместо 1 к 5 согласно рекомендациям МОТ);
- необоснованно высокое различие в оценке сложности труда в части его функционального разделения, т.е. завышены интервалы в разрядах между основными категориями работников, а особенно между квалифицированными

Реформирование существующей тарифной системы обеспечит надежную основу для создания механизма, который без излишнего управленческого вмешательства будет препятствовать возникновению диспропорций между темпами роста заработной платы и производительности труда.



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



В развитых странах с рыночной экономикой уже несколько десятилетий предпочтение отдается тарифным сеткам с прогрессивно нарастающими межразрядными различиями и тарифными нишами, как правило, увеличивающимися от разряда, что стимулирует рост квалификации работников.

ми работами и специалистами с высшим образованием; неравномерные и прогрессивно убывающие коэффициенты возрастания тарифных ставок: на одних участках диапазона тарифной сетки они составляют 1,16, на других - 1,07.

Следует заметить, что в развитых странах с рыночной экономикой уже несколько десятилетий предпочтение отдается тарифным сеткам с прогрессивно нарастающими межразрядными различиями и тарифными нишами, как правило, увеличивающимися от разряда к разряду, что стимулирует рост квалификации работников.

После внедрения ЕТС обнаружилось, что необходимость повышения тарифных ставок для одних категорий работников сдерживается неизбежным - автоматическим и порой незаслуженным - ростом их для других. Выход из этой ситуации находился в корректировке ЕТС применительно к конкретной экономической обстановке без оивки на какие-либо научные рекомендации. А поскольку таких ситуаций было немало, то и корректировать ЕТС приходилось довольно часто - не менее 10 раз за 17-летний период существования, что лишний раз свидетельствует о низкой эффективности одних тарифных сеток.

Анализируя методы регулирования заработной платы, левально приходим к выводу, что органы государственного управления для этой цели используют все возможное, но только не тарифные ставки. Чтобы убедиться в этом, достаточно сравнить рост заработной платы по народному хозяйству в целом и рост ставки 1-го разряда, устанавливаемой государством за последние пять лет. Так, реальная заработная плата увеличилась в 1,7 раза, существенно изменилось распределение работников по размеру начисленной заработной платы (табл. 1), а соотношение утвержденной государством ставки 1-го разряда и минимального потребительского бюджета так и осталось на прежнем уровне - 26,3% (по состоянию на 1.10.2008г.). Не изменялось оно и в реальном секторе экономики, составив величину 65% от МНБ. Из этого следует, что неуклонный рост заработной платы в народном хозяйстве происходит, но только не за счет реального роста тарифных ставок и окладов.

Таблица 1. Распределение работников по размеру начисленной заработной платы*

Год	Доля работников, которым начислена заработная плата, %			
	ниже ПМ	ниже МПБ	от 1 до 2 МПБ	свыше 2 МПБ
2003	18,7	39,8	40,9	19,8
2008	2,4	10,8	84,2	55,0

*Рассчитано по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь.

Уместен вопрос: как же все-таки удается в такой ситуации выполнять директивные показатели по росту средней заработной платы? Оказывается, низкие тарифные ставки в нашей тарифной системе успешно дополняют различного рода надбавки и премии. Проблема дифференциации тарифных ставок также решается за пределами тарифной системы путем установления повышающих и корректирующих коэффициентов.

Нелишним будет напомнить, что экономическая ответственность за эффективное использование рабочей силы, как и других ресурсов, полностью лежит на работодателе и в основном зависит от его умения организовать производство. В связи с этим представляется более чем странным сохранение в рыночных условиях советской нормы оплаты простоев в размере 2/3 тарифной ставки (ст. 71 Трудового кодекса Республики Беларусь). В советское время, когда работник одновременно являлся и собственником средств производства, эта норма, хотя и формально, имела смысл. Теперь же она не только уменьшает права наемных работников, но и расколлаживает работодателей в части эффективного использования рабочей силы.

Вместе с тем необходимо признать, что и 100%-ная оплата простоев, возникших не по вине работников, при существующих низких тарифных ставках вряд ли подтолкнет работодателей к экономному использованию рабочей силы. Тем не менее, это означает, что мы имеем еще одно подтверждение в пользу существенного повышения цены рабочей силы, тарифных ставок и окладов.

Проблема совершенствования тарифной системы оплаты труда в современных условиях, на наш взгляд, имеет два пути решения.

Первый путь - радикальный, основанный на отказе от ЕТС. Предприятия должны иметь возможность применять отраслевые тарифные системы, модифицировать их с учетом своих производственных особенностей и экономических возможностей. Реформирование тарифной системы, основанное на таком принципе, уже осуществляется в Российской Федерации с 1 декабря 2008 г., дезируя на экономические сложности, связанные с мировым кризисом. Однако учитывая белорусскую ментальность и отсутствие убедительных

результатов российского опыта, наша страна вряд ли пойдет по пути немедленного отката от ЕТС. Хотя нет сомнения, что рано или поздно это произойдет.

Второй путь основан на совершенствовании существующей тарифной системы. Для того чтобы она содействовала социально-экономическому развитию страны, необходимо осуществить ряд мероприятий, в частности, принять одновременно меры по ускорению технического и тарифного нормирования труда.

Во-первых, надо повысить размер тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой правительством, до бюджета прожиточного минимума (БПМ) и одновременно очистить заработную плату от различных малоэффективных надбавок и доплат, что позволит увеличить тарифную часть в структуре заработной платы до 75-80%. При этом не следует думать, что такое повышение потребует от государства значительных дополнительных затрат. Для их минимизации необходимо установить в ЕТС, начиная с 8-го разряда, коэффициент возрастания 1,05 вместо нынешнего 1,07. В результате диапазон тарифных коэффициентов снизится с 7,84 до 5,22, что фактически соответствует рекомендациям МОТ. Все бюджетные организации должны перейти на новые тарифные ставки в пределах доведенных им прежде фондов оплаты труда.

Во-вторых, - установить для коммерческих организаций предельный уровень тарифной ставки 1-го разряда в размере минимального потребительского бюджета (МПБ) вместо ранее установленного бюджета прожиточного минимума. При этом следует законодательно ограничить возможность отнесения в затраты на производство и реализацию продукции, учитываемые при пенообразовании и другого обложения, выплат по сделкам расценкам свыше 130% (вместо ранее установленных 200%), что заставит предприятия увеличить нормы выработки в 1,54 раза (200/130). Сдельные заработки рабочих останутся на прежнем уровне, поскольку на такую же величину вырастут тарифные ставки (МПБ / БПМ = 1,54). Для служящих целесообразно установить, что все повышения тарифных ставок и должностных окладов, предусмотренные Декретом Президента РФ № 29 от 26.07.1999 г. и другими нормативными документами, превышающие 25%, должны выплачиваться за счет прибыли предприятия. Дело в том, что повышения, предусмотренные вышеуказанным Декретом, на большинство предприятий применяются не избирательно, а почти ко всем работникам. Поэтому, чтобы не допустить автоматического и необоснованного повышения заработной платы служащих в связи с увеличением ставки первого разряда, необходимо упомянутое ограничение. Потери служащих в результате снижения этой надбавки возме-

щаются за счет повышения тарифных ставок. Увеличение веса тарифных заработков рабочих и окладов служащих в их заработной плате позволит упрочить контроль государства за ростом заработной платы, а соответственно и за инфляционными процессами.

Предлагаемые мероприятия позволят не только улучшить структуру заработной платы за счет увеличения в ней тарифного заработка, размер которого будет напрямую связан с конечными результатами труда любого работника, но и на деле превратят его в один из главных факторов повышения эффективности производства. К тому же, на наш взгляд, реформирование существующей тарифной системы обеспечит надежную основу для создания механизма, который без излишнего управленческого вмешательства будет препятствовать возникновению диспропорций между темпами роста заработной платы и производительности труда, которые в последние годы стали характерными для нашего экономического развития.

Проблему приведения уровня тарифных ставок в соответствие с рыночной ценой рабочей силы, так или иначе, но придется решать.



От редакции. Первый путь, предлагаемый авторами, наиболее предпочтителен. В условиях финансово-экономического кризиса возможность предпринять по вылате заработной платы будет определять рынок. Это отразится и на возможности бюджета, и на его возможностях по содержанию государственного аппарата. Повышение же тарифов при всей логичности аргументации авторов еще более ослабит возможности предприятий по преодолению кризиса и снизит их привлекательность для инвесторов. В сегодняшних условиях необходимо предоставлять предприятиям максимум свободы в оплате труда при сохранении рабочих мест, несмотря на возможную реструктуризацию и тарифификацию.