

ПОСТРОЕНИЕ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ ПО ПРИНЦИПУ ОКУПАЕМОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ОБРАЗОВАНИЕ

С.Н. Лебедева,

*кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой международных
экономических отношений Белорусского торгово-экономического университета
потребительской кооперации (г. Гомель),*

Т.В. Малашенко,

ассистент кафедры экономики торговли

Теория человеческого капитала предполагает двуединую реализацию ее составляющих: инвестиционную активность в области формирования и накопления человеческого капитала и совершенствование политики заработной платы как результата вложений средств в человеческий капитал [1].

Повышение инвестиционной активности в области формирования человеческого капитала связано с необходимостью получения и обновления имеющихся знаний и умений на протяжении всего периода трудовой деятельности.

Результатом вложения средств в образование являются прежде всего получаемые в будущем доходы. Наряду с традиционными функциями, выполняемыми заработной платой, такими как воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная и учетная, на наш взгляд, очень важное значение принадлежит инвестиционной функции. Реализация последней обеспечивает окупаемость вложений в человеческий капитал и в то же время предполагает, что заработная плата может явиться источником инвестиций в человеческий капитал, в его дальнейшее развитие.

Совершенствовать политику заработной платы целесообразно в направлении адаптации дохода обладателя человеческого капитала с учетом окупаемости средств, вложенных в сферу образования. Основой формирования заработной платы является ее тарифная часть.

В Республике Беларусь с 1992 г. действует Единая тарифная сетка, которая используется предприятиями различных форм собственности. Она содержит 27 квалификационных разрядов (до 01.03 2001 г. - 28 разрядов). С момента введения тарифной сетки по настоящее время она корректировалась десять раз.

В основу ее построения заложены следующие принципы:

- охват единой тарифной шкалой всех отраслей экономики;
- группировка профессий рабочих и должностей служащих по признаку общности выполняемых работ (функций);
- тарификация профессий рабочих и должностей служащих по признаку сложности выполняемых работ;
- установление исходной тарифной ставки в размере, соответствующем уровню тарифной ставки первого разряда, определяемой с учетом минимальной заработной платы.

Кроме того, Концепция реформы оплаты труда в Республике Беларусь предполагает в дальнейшем перейти к принципу равного относительного возрастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду, который был учтен в первоначальном варианте тарифной сетки [2].

С 01.09 2002 г. в Республике Беларусь введены корректирующие коэффициенты к тарифным ставкам (окладам) работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями [3]. В соответствии с этим, коэффициенты Единой тарифной сетки изменяются с использованием регрессивной шкалы корректирующих коэффициентов от 1,8 до 0,9. Причем до 12 разряда скорректированные тарифные коэффициенты увеличиваются, а свыше этого разряда - уменьшаются (рис. 1).

На наш взгляд, принцип равного относительного нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду представляется весьма важным, поскольку обеспечивает социальную справедливость в оплате труда и стимулирует рост квалификационного уровня

Построение единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций...

работников [4]. Если в общегосударственной тарифной сетке наблюдается значительное различие межразрядных соотношений на высших и низших разрядах, то в параллельно действующей тарифной сетке для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, динамика соотношений скачкообразна (рис. 2).

Помимо этого, построение тарифной сетки, в частности той ее части, по которой тарифицируются специалисты и руководители, должно отвечать требованиям окупаемости затрат, вложенных в получение образования этой категории работников.

В настоящее время недостаточно разработаны методические подходы к определению

эффективности образования в целом, высшего и среднего специального образования в частности. Наличие недостатков в системе управления подготовкой, распределением и использованием труда специалистов актуализирует поиск подходов по обеспечению инвестиционной привлекательности образовательных проектов и созданию мотивационной базы реализации и проявления человеческого капитала.

В частности, со стороны государства, на наш взгляд, целесообразно:

- выработать подходы к формированию цены человеческого капитала, обеспечивающие выполнение надлежащих ему функций (воспроизводственной, стимулирующей и регули-

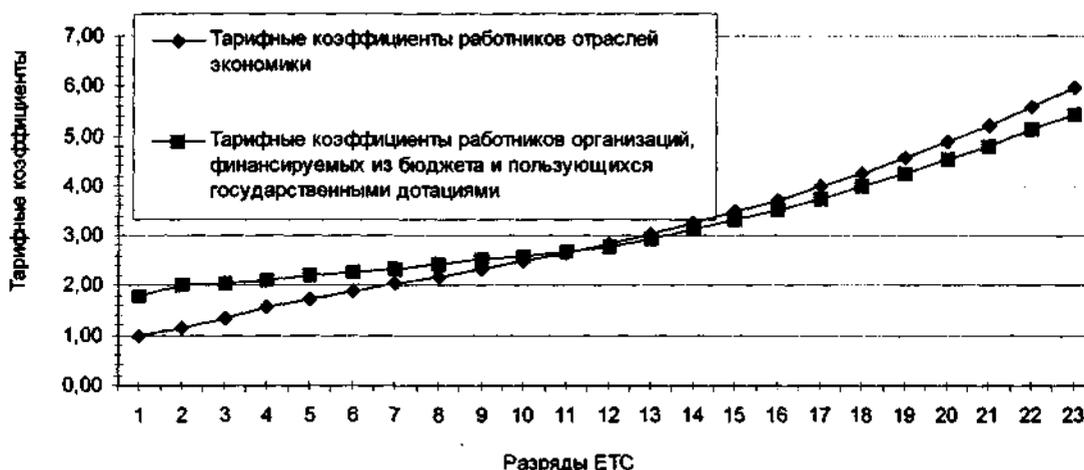


Рис. 1. Тарифные коэффициенты работников отраслей экономики Республики Беларусь в 2001–2003 гг.



Рис. 2. Прирост межразрядных соотношений по 23 разрядам ЕТС работников отраслей экономики Республики Беларусь, действовавшей в 2001–2003 гг.

рующей) с учетом затрат на формирование рабочей силы;

- ориентировать реформирование тарифной системы оплаты труда на обеспечение рентабельности вложенных средств в формирование человеческого капитала, что обусловлено различием первоначальных инвестиций, направленных на получение среднего специального или высшего образования.

Инвестиции в человеческий капитал, а именно накопление одной из его составляющих - образовательного потенциала, следует рассматривать исходя из субъективных подходов по поводу получения образования. В соответствии с теорией человеческого капитала, привлекательность инвестиционного проекта относительно получения образования обусловлена будущими доходами, т. е. различиями в заработной плате работника в зависимости от уровня образования [5].

Выбор индивидом конкретного вида образования осуществляется на основе проведения анализа эффективности вложения средств, выраженной через дифференциацию будущих доходов, с использованием традиционных показателей оценки с учетом концепции текущей стоимости по видам образовательных учреждений - среднее специальное и высшее [6].

В настоящее время расширен инструментарий альтернативного подхода к оценке привлекательности образовательного проекта, который включает расчет рентабельности инвестиций на вложенный капитал на основе модификации традиционных показателей оценки инвестиционного проекта с учетом теории человеческого капитала [7].

Целесообразность вложения средств в образование зависит от эффекта, полученного в результате сопоставления результатов с затратами. К таким затратам относятся полная стоимость обучения и размер упущенных заработков, связанных с периодом обучения.

Результат выражается экономическим эффектом в виде разницы пожизненных доходов человека, обусловленных дифференциацией заработной платы в зависимости от уровня образования, дисконтированных с учетом стоимости денег во времени. При расчетах использовались действующие тарифные коэффициенты 2003 г.

Анализ эффективности инвестиций в сферу образования показал, что преимущества

их направления на повышение образовательного уровня связаны с вложением средств в среднее специальное образование.

Об этом свидетельствуют незначительные различия в совокупном годовом доходе по уровням образования. Совокупный доход работника, имеющего среднее образование, в первой половине трудовой деятельности превышает аналогичные показатели работников со средним специальным и высшим образованием, а во второй половине трудовой деятельности человека наблюдается идентичность сумм совокупного годового дохода специалиста со средним специальным образованием и работника с базовым образованием (рис. 3).

Кроме того, срок окупаемости инвестиций по видам образования показывает, что наиболее приемлемым является осуществление инвестиций в среднее специальное образование. Чистая текущая стоимость вложенных средств в получение среднего специального образования дает положительные результаты уже в конце пятого года трудовой деятельности. В то же время срок окупаемости средств, вложенных в высшее образование, наступает по окончании одиннадцатилетнего срока трудового стажа (рис. 4).

О преимуществе получения среднего специального образования свидетельствует также сравнительная рентабельность инвестиций на вложенные средства по видам образования. Значения рентабельности инвестиций, направленных на образование в высшие и средние специальные учебные заведения, характеризуются значительным разрывом в начале трудовой деятельности, далее идет его сокращение, затем наблюдается идентичность значений рентабельности инвестиций в высшее и среднее специальное образование в течение 34-38-летнего периода жизни человека. Следует отметить, что во второй половине трудовой деятельности имеет место увеличение отдачи на вложенные средства в высшее образование (рис. 5).

Итак, инвестиционный климат в сложившихся условиях стимулирует преимущественно к осуществлению вложений средств в среднее специальное образование.

Эффективность инвестиций определяется дифференциацией будущих доходов, обусловленной стоимостью обучения с учетом упущенных возможностей.

Основным регулирующим элементом формирования доходов от трудовой деятель-

Построение единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций...

ности является тарифная система как минимальная гарантия оплаты труда различной квалификации. Низкий размер тарифной ставки первого разряда определяет необходимость поиска подходов к разработке такого межразрядного соотношения, которое обеспечило бы надлежащий уровень дифференциации доходов, что найдет отражение в повышении эффективности отдачи инвестиций в образование, в частности высшее.

Эффективность инвестиционных потоков определяется отдачей вложенных средств, при этом ее критерием может выступать оценка на основе анализа и сопоставления с альтернативным использованием первоначальных инвестиций, вложенных в другие виды образовательных учреждений. Наиболее распространенным подходом к такой оценке является предположение о целесообразности обеспечения

минимальной рентабельности на уровне ставки банковского процента - эффект безубыточных инвестиций.

Приоритетность вложения средств в получение высшего или среднего специального образования определяется тем, насколько разница в стоимости первоначальных инвестиций по видам образовательных учреждений будет окупаться в течение трудовой деятельности человека. Окупаемость этой суммы может быть оценена с помощью предлагаемого нами показателя сравнительной рентабельности образования, рассчитанного как отношение отклонения текущих сумм окладов по годам трудовой деятельности к отклонению размера инвестиций по видам образования с учетом упущенной возможности получения дохода в период обучения, выраженное в процентах.

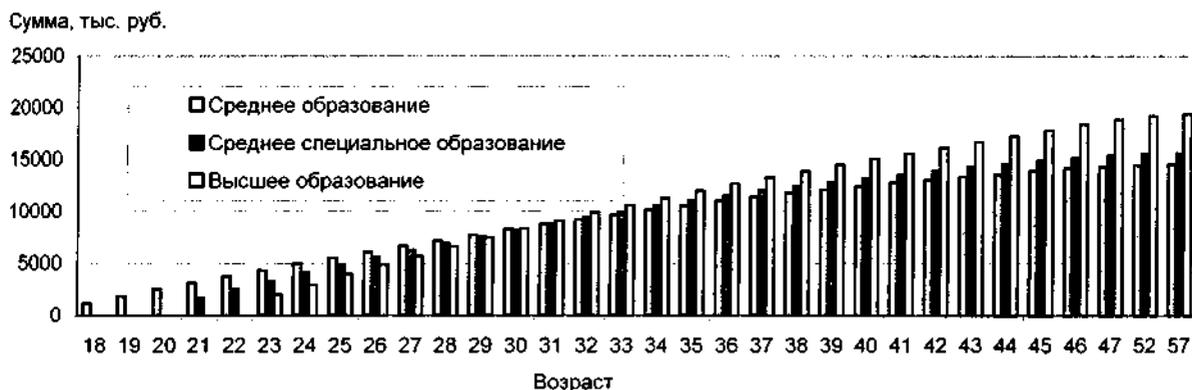


Рис. 3. Изменение совокупного дисконтированного годового дохода в трудоспособном возрасте.

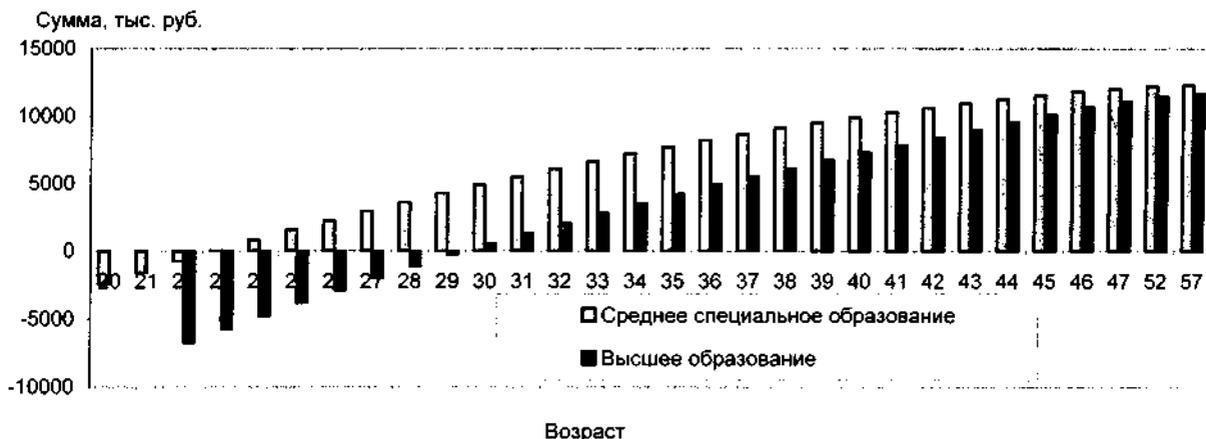


Рис. 4. Чистая текущая стоимость инвестиций в среднее специальное и высшее образование в течение трудоспособного возраста.

$$r_T = \frac{\frac{TC_{\text{во}}}{(1+R)^t} - \frac{TC_{\text{cc}}}{(1+R)^t}}{\left[Z_{\text{во}} + \sum_{j=1}^t \frac{UP_{\text{во}} - UP_{\text{cc}}}{(1+R)^j} \right] - \left[Z_{\text{во}} + \sum_{j=1}^t \frac{UP_{\text{во}}}{(1+R)^j} \right]} \cdot 100,$$

где $TC_{\text{во}}$ TC_{cc} - сумма окладов специалистов высшего и среднего специального образования в возрасте T , тыс. руб.;

T - возраст, лет;

$Z_{\text{во}}$ Z_{cc} - инвестиции по видам образования, тыс. руб.;

$UP_{\text{во}}$ UP_{cc} - стоимость упущенных возможностей получения дохода, связанных с периодом обучения (соответственно 5 лет и 3 года), тыс. руб.;

R - ставка дисконтирования, %;

t - трудовой стаж, лет;

t t - период упущенных возможностей (срок обучения), соответственно 5 лет и 3 года.

Знаменатель данного показателя является константной величиной. Эффективность инвестиций, вложенных в получение высшего образования, будет зависеть от увеличения разрыва между совокупным годовым доходом работников с высшим и средним специальным образованием.

Расчеты производились в течение всего периода трудовой деятельности человека, начиная с 22-летнего возраста, т. е. по окончании высшего учебного заведения. Выборочно результаты анализа приведены в таблице.

Специалисты со средним специальным образованием тарифицируются с 6 по 10 разряд, а специалисты и руководители с высшим образованием - с 10 по 23 разряд.

Переход от одного тарифного разряда к другому нами предполагался исходя из должностных инструкций, согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (КСДС), т. е. по окончании 3-5-летнего периода трудового стажа.

Нашу задачу мы видим в определении межразрядного соотношения по видам образования, обусловленного стоимостью обучения, необходимого для обеспечения минимального эффекта нулевых инвестиций. В связи с этим наши расчеты ориентированы на соответствующую категорию служащих с высшим образованием, т. е. без учета руководителей высшего управленческого звена, что предопределило выбор среднего тарифного диапазона специалистов с высшим образованием с 10 по 15 разряд.

Необходимый прирост заработной платы, обеспечивающий окупаемость средств, вложенных в образование, можно определить исходя из разницы первоначальных инвестиций в образование с учетом упущенных возможностей получения заработка во время обучения.

Для нахождения скорректированного оклада специалиста с высшим образованием необходимо рассчитать его текущую стоимость на протяжении всего периода трудовой деятельности, представляющую собой сумму текущей стоимости размера оклада специалиста со средним специальным образованием, увеличенную на дисконтированную сумму указанного прироста.

Далее определим требуемые размеры тарифных коэффициентов, формирующие сумму текущего оклада в течение трудовой дея-



Рис. 5. Сравнительная рентабельность инвестиций по видам образования в течение трудовой деятельности.

Построение единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций...

Межразрядные тарифные соотношения по уровням образования с учетом окупаемости средств, вложенных в обучение

Показатель	Возраст, лет					
	22	28	33	38	44	57
Сравнительная рентабельность вложенных средств в обучение, %	4,59	5,00	4,23	3,36	5,78	2,55
Тарифный разряд работников	10	11	12	13	14	15
Действующий тарифный коэффициент	2,48	2,65	2,84	3,04	3,25	3,48
Расчетный тарифный коэффициент	3,96	4,39	4,86	5,36	5,60	5,92
Относительное увеличение тарифного коэффициента по видам образования, %	160	166	171	176	172	170
Перспективная сравнительная рентабельность инвестиций в высшее образование, %	18,68	15,91	14,24	11,95	9,79	2,52
Межразрядные тарифные соотношения, %	-	110,8	110,6	110,5	104,4	105,7

тельности, которая обеспечит эффективность отдачи инвестиций в образование. Расчет тарифных коэффициентов представляет собой отношение полученного размера оклада работника с высшим образованием к размеру тарифной ставки первого разряда с учетом коэффициента дисконтирования. Наши расчеты представлены в таблице.

Следует отметить, что действующие тарифные коэффициенты не обеспечивают окупаемость вложенных средств в образование и требуют их увеличения в 1,6-1,7 раза. Полученные значения межразрядного тарифного соотношения с 10 по 13 тарифный разряд составляют 10%, что подтверждает мнение специалистов: именно такое значение является значимым для стимулирования перехода работников от разряда к разряду.

Таким образом, возникает необходимость адекватного разрешения вопроса регулирования оплаты труда, дифференциация которой является предпосылкой осуществления инвестиций в человеческий капитал. В связи с этим считаем целесообразным построение тарифной сетки совершенствовать путем повышения тарифных коэффициентов, что обеспечит окупаемость средств, вложенных в образование, и реализацию инвестиционной функции заработной платы.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996.
2. *Канцэпцыя рэформы аплаты працы у Рэспубліцы Беларусь ва умовах рыначных адност* // Национальная экономическая газета. 1995. № 41 (октябрь). С. 9, 23.
3. *О введении корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам (окладам) работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями* // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2002. № 106. С. 43-44.
4. *Лебедева С.Н.* Регулирование оплаты труда в условиях экономической трансформации // Белорусский экономический журнал. 1999. № 3.
5. *Кендрик Дж.* Совокупный капитал США и его формирование. М.: Прогресс, 1978.
6. *Малашенко Т.В.* Инвестиционная привлекательность образовательных проектов предпринимательства // Малое предпринимательство: проблемы и перспективы: Материалы международного науч. конф. Витебск, Полоцк, 3-4 октября 2002 г. / УО «ВГТУ». Витебск, 2002.
7. *Балацкий Е.* Дисконт-фактор в расчетах рентабельности вложений в человеческий капитал // Общество и экономика. 2000. № Ц-12.