

числе и постоянно увеличивающимися масштабами высвобождения и перераспределение работников. В первую очередь оно происходит в сферах деятельности, не являющихся экономически целесообразными, ибо рыночные отношения — это отношения целесообразности, предполагающие необходимость производимой продукции людям.

Поэтому какой бы путь перехода к рынку ни был выбран, требуется навести порядок с расходованием ресурсов, в том числе людских, сократить их затраты на те программы, которые будут признаны бесполезными. Банкротами оказываются многие предприятия, в том числе и крупные. Это высвобождает не только материально-технические, но и людские ресурсы. Очень мало надежды, что в условиях рынка о судьбе этих позаботится работодатель.

Конкуренция предприятий создает конкуренцию работников, т.е. элемент рынка труда. Положение работника определяется его готовностью соответствовать спросу на рабочую силу, диктуемому коммерческим интересом. Необходимость в общественном регулировании здесь острее, чем на рынке капиталов, главная особенность которого в том, что он совершенно глух ко многим социальным результатам своего функционирования. В этом ряду находится и социальная защита занятых. Рынок создает эффективную систему мотивационных механизмов интенсивного и высокопроизводительного труда на микроуровне, но не обеспечивает системы реализации таких общественных приоритетов, как право на труд, свободное избрание вида общественно полезной деятельности, форм и методов включения в профессиональный труд в соответствии с личными интересами каждого человека. Зарубежные специалисты считают, что неумение преодолеть эти противоречия стало одной из причин кризисов, потрясших развитие страны в конце 20-х — нач. 30-х годов. В этой связи следует заметить, что реализация странами Запада на протяжении пятидесяти последних лет принципа социальной защищенности личности, явилось важной причиной выхода из кризиса. Не нарушая самой природы и механизмов регулирования на микроуровне. Созданы мощные механизмы регулирования рынка на макроуровне.

Сегодня, как никогда, требуются усилия в создании общегосударственной системы регулирования занятости на макроуровне, которая должна включать во взаимосвязи экономические, социальные, правовые и организационные меры, способствующие достижению желаемого состояния занятости в соответствии с целевыми установками общества. Насколько сложна эта задача говорит опыт стран с рыночной экономикой, насчитывающий не один десяток лет.

<http://edoc.bseu.by/>

С.Н. Лебедева, доцент
Гомельский кооперативный институт

Ретроспективный анализ подходов к системе регулирования и стимулирования труда на основе применения тарифной системы

Необходимость анализа системы регулирования и стимулирования оплаты труда в нашей стране и за рубежом обусловлена необходимостью определения основных принципов и методов воздействия на заработную плату в период формирования рынка и в период рыночных отношений.

С конца 20-х годов теоретические положения о существовании в нашей стране рынка труда и стоимости рабочей силы стали подвергаться резкой критике. Между тем динамика фактической заработной платы в годы НЭПа в конечном счете определялась условиями рынка труда, или, точнее рынка рабочей силы. Но этот рынок был полностью стихийным, а регулировался социалистическим государством при помощи единой 17-разрядной

тарифной сетки. При этом ставка первого разряда устанавливалась в коллективном договоре с учетом спроса и предложения рабочей силы и соответствовала размеру прожиточного минимума для условий профессии.

Однако, под воздействием победивших к этому времени леворадикальных взглядов на строительство социализма в 1927-1929 гг. была проведена реформа тарифной системы и всей политики заработной платы, направленная на жесткое централизованное государственное нормирование. Роль коллективных договоров, и вообще роль профсоюзов в регулировании заработной платы свелась на нет.

Длительное игнорирование рынка труда и его влияния на формирование заработной платы постепенно привело к уравнительной системе оплаты труда.

На наш взгляд, осуществляемая в течении долгих лет политика сокращения дифференциации заработной платы не отвечала объективным требованиям развития экономики и явилась одним из факторов застоя в народном хозяйстве.

Следует отметить, что тарифная система не является изобретением социализма. Она возникла и существует в недрах способа производства, основанного на частной собственности и представляет собой способ преобразования цены рабочей силы, ее приспособления к конкретным условиям того или иного производства.

В тарифных системах развитых стран с рыночной экономикой отсутствуют такие элементы как единые разряды или тарифные сетки. Эту роль независимо от типа организации заработной платы выполняют списки разрядов или категорий (классов) рабочих, ИТР и служащих с указанием соответствующих ставок. Число разрядов зависит от методов оценок качества труда, таких, как классификация работ или тарификация работника, а также от отрасли производства и существующих традиций на предприятиях и фирмах.

В тарифной системе этих стран отсутствуют также единые тарифно-квалификационные справочники. Вместо них применяются списки профессий или ключевых работ с характеристикой функций и обязанностей, которые работники данной профессии должны выполнять, с указанием ставки (или "вилки" ставок), по которым должен оплачиваться труд рабочих этих профессий.

В последние годы наблюдается тенденция к унификации тарифных условий зарплаты наемных работников в отраслевом разрезе. Это обусловлено главным образом растущей монополизацией производства со стороны крупнейших фирм США, ФРГ, Великобритании и Японии. Эти фирмы фактически выступают от лица определенной отрасли и становятся "законодателями", в частности, в области разработки тарифных условий заработной платы.

Одним из облегчающих условий разработки единой по всей фирме тарифной системы является широко распространенная в странах с развитым рынком практика увязки размеров тарифных ставок рабочих с окладом мастеров. Зарплата мастера превышает зарплату высокооплачиваемых рабочих, находящихся у него в подчинении, на 20-25 %.

Применяются также схемы должностных окладов, охватывающие все категории служащих, ИТР и руководящих работников фирмы. Эти схемы конструируются по "двухколейному пути": ставки высококвалифицированных ученых и инженеров по своему уровню приравниваются к окладам соответствующих категорий руководящих работников, чтобы закрепить специалистов на научной работе и предотвратить их переход на административные должности для получения большего оклада. Таким образом стимулируется и поддерживается высокий научно-технологический потенциал фирмы.

В период формирования рыночных отношений предполагается существование объективного регулятора стоимости рабочей силы на рынке труда, позволяющего возмещать трудовые затраты на производство продукции (услуг). Таким регулятором может выступить тарифная система, выполняющая следующие функции: обеспечения воспроизводства рабочей силы работников конкретного уровня квалификации; установление обоснованных различий в заработной плате в зависимости от уровня квалификации работников, сложности и ответственности выполняемых ими работ (функций); создание базы для выделения по оплате труда работников, труд которых в наибольшей степени определяет ускорение научно-технического прогресса и общие коллективные достижения; формирование во всех отраслях и сферах экономики объективной основы для реализации принципа равной оплаты за равный труд независимо от форм собственности и методов хозяйствования.

Тарифная система является основой для дифференциации заработной платы работников разной квалификации и гарантия определенной части заработка.

На начальном этапе формирования рыночной экономики целесообразно использовать общегосударственную тарифную систему, способствующую достижению единства в оплате равносложного труда в различных отраслях и производствах и обоснованию дифференциации по фактору сложности труда.

При введении ЕТС в 1992 г. нарастание тарифных ставок было относительно равным по всей сетке (9-10 %). В настоящее время на низших разрядах оно достигло 16-30 %, а на 22-23 разрядах снизилось до 4 %.

Преобразование ЕТС обусловлены стремлением правительства увеличить тарифную оплату низкооплачиваемых работников и ограничить рост доходов более квалификационных и высококвалифицированных работников, что является экономически неоправданным, поскольку приведет к падению престижа труда высококвалифицированных рабочих, специалистов, руководителей. Функцию регулятора доходов населения должен выполнять действенный механизм индексации.

Преобразование тарифной системы следует начинать с совершенствования ЕТКС и разработки тарифно-квалификационного справочника должностей служащих (ТКСДС), что позволит установить дифференциацию оплаты труда по фактору сложности на основе единых принципов при оценке труда всех категорий работников.