

УДК 331.28

Острейко Н. А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Чех Е. В.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Республика Беларусь сделала новый серьезный шаг на пути дифференциации оплаты труда работников бюджетной сферы, приняв решение о переходе на 18-разрядную тарифную сетку и упростив структуру формирования заработной платы, что позволит принципиально поменять подход к установлению величины заработка работника-бюджетника.

Существующая до последнего времени система оплаты труда в Беларуси была сформирована в рамках социально направленной государственной политики. Соответственно она характеризуется высокой степенью вмешательства государства в установление ставок заработной платы для государственных предприятий [1].

Республика Беларусь была первым суверенным государством на территории бывшего Советского Союза, которое предприняло попытку создать единую систему оплаты труда работников всех отраслей народного хозяйства.

Заработная плата и в настоящее время, и в ближайшие годы остается для подавляющего числа трудящихся основным источником доходов, а значит, зарплата и в перспективе будет наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом.

В советское время изменения в системе оплаты труда производились раз в 10-15 лет, а с 1992 года по 2001 год реформа оплаты труда производилась практически ежегодно. Главным звеном реформы является единая республиканская тарифная система. Основными ее элементами являются: тарифная сетка, тарифная ставка (должностной оклад) и тарифно-квалификационный справочник.

С января 1992 года в Республике Беларусь согласно Постановлению Государственного Комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите № 31 от 27 декабря 1991 года вступила в силу Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь. Она содержала вначале 22-разрядную шкалу, а с марта 1992 года состояла из 28 тарифных разрядов, с 01.03.2001 и по настоящее время ЕТС работников Республики Беларусь содержит 27 тарифных разрядов и соответствующих им коэффициентов, в том числе в производственных отраслях – 23 тарифных разряда. Изменению подверглась и дифференциация на рабочие разряды и разряды для служащих, специалистов и руководителей. Если раньше к рабочим относились первые шесть разрядов, то теперь уже восемь. Увеличение числа разрядов до восьми позволяет повысить уровень тарификации труда в тех видах работ, где сложность труда превышает квалификационные требования шестого разряда.

За истекший после 1992 года период Единая тарифная сетка изменялась 9 раз и практически стала выполнять функции регулятора инфляционных процессов.

Далее сама тарифная сетка не менялась, но использовались другие механизмы воздействия на нее. 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 находили в корректировке ЕТС примени-

тельно к конкретной экономической обстановке без оглядки на какие-либо научные рекомендации. А поскольку таких ситуаций было немало, то и корректировать ЕТС приходилось довольно часто, что лишний раз свидетельствует о низкой эффективности единых тарифных сеток.

За "основу" для определения размера тарифной ставки 1 разряда принимается минимальный уровень оплаты труда, который устанавливается государством на тот или иной период времени. С 1992 года размер ставки 1-го разряда повышался 67 раз, с 1 мая 2019 года он равен 36,4 белорусских рубля [2]. Тем не менее, каждое повышение тарифной ставки 1-го разряда, обусловленное изменением цен на товары и услуги, требовало принятия соответствующих мер по социальной защите работников, и, прежде всего их низкооплачиваемых категорий. В 1993-2010 годах это осуществлялось путем введения повышающих коэффициентов к тарифным ставкам рабочих, тарифицируемых с 1-го по 8-й разряды, или установлением фиксированных для них доплат, а также увеличением межразрядных соотношений тарифных коэффициентов. Тогда как для работников, которые тарифицируются выше 8-го разряда, межразрядных соотношения неоднократно уменьшались.

Межразрядные соотношения тарифных коэффициентов, а также размер тарифной ставки 1-го разряда устанавливается Советом Министров Республики Беларусь. Построение на их основе Единой тарифной сетки и распределение работников бюджетной сферы по ее тарифным разрядам и коэффициентам производится Министерством труда и социальной защиты по согласованию с Министерством финансов с участием заинтересованных министерств и других республиканских органов государственного управления. Размеры тарифных ставок и окладов работников этих отраслей устанавливаются министерствами, государственными комитетами, исполнительными комитетами, предприятиями и организациями.

Ныне действующая тарифная сетка характеризуется относительным «затуханием» соотношений тарифных коэффициентов. Таким образом, прослеживаются явная деформация сетки и диспропорции в оплате труда в зависимости от уровня квалификации, сложности выполняемых работ.

Мировой опыт организации и стимулирования труда показывает, что разрыв в оплате труда между соседними тарифными коэффициентами должен быть не менее 10-15 % [3].

Во всех Единых тарифных сетках работников Республики Беларусь это условие выполняется лишь для 8 рабочих разрядов. Особенно растут по годам и колеблются межразрядные соотношения для 1-3 разрядов от 11% (1992 год), 25 % (1993), 30 % (1994 – 95) до 36 % (1996 – 1997), а затем падают в 1998 году до 16 % и снова увеличивается в 1999 году до 30 %, но уже лишь для 2-го разряда, а соотношение между 2 и 3 разрядами вновь равно 16 %.

Зато заинтересованность в повышении разряда у ИТР с 1993 года практически утрачена, так как межразрядный разрыв в 9 – 4 % свидетельствует об отсутствии каких-либо стимулирующих начал в системе оплаты труда.

С 01.01.2020 года в Республике Беларусь вместо действующей 27-разрядной Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь вводится 18-разрядная тарифная сетка для определения размеров оплаты труда работников бюджетных организаций. В 18-разрядной тарифной сетке с распределением категорий работников по профессионально-квалификационным группам и диапазонам тарифных разрядов определена равномерная межразрядная дифференциация тарифных коэффициентов в среднем не менее 6%. Это опять же противоречит рекомендациям МОТ, которые говорят о 10-15 % для межраз-

рядных соотношений. И если ранее диапазон для 1 и 18 разрядов составлял 1:4,26 (МОТ рекомендует 1:5), то по прогнозам мы получим 1:2,67. Что ниже рекомендованных МОТ почти в 2 раза.

Вместо тарифной ставки 1-го разряда вводится базовая ставка, размер которой планируется приблизить к бюджету прожиточного минимума, что позволит укрепить тарифную часть заработной платы.

Известно, что БПМ показатель достаточно объективный, он рассчитывается по специальным методикам и представляет собой стоимостную величину минимального набора материальных благ и услуг, позволяющих прожить человеку. Такой подход является более серьезным и научно-обоснованным, чем опора на ставку первого разряда, значение которой определяется исключительно из конъюнктурных соображений [4].

Размер базовой ставки, как и ранее размер тарифной ставки 1-го разряда, будет определяться Правительством, как правило, с 1 января календарного года с учетом прогноза основных параметров социально-экономического развития Республики Беларусь.

В настоящее время трудовое законодательство предоставляет коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям право самостоятельно выбирать и устанавливать для своих работников системы оплаты труда. Несмотря на это, большинство нанимателей при формировании оплаты труда работников продолжают использовать Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь [5, с. 269].

Список цитированных источников

1. Гламбоцкая, А. Система оплаты труда в Беларуси: законодательные ограничения и направления реформирования. // Исследовательский центр ИПМ [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.research.by/webroot/delivery/files/pdp2008r03.pdf> – Дата доступа: 15.05.2019.

2. Все о кредитовании в Беларуси. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://creditportal.by/> – Дата доступа: 17.05.19.

3. Долинина, Т. Чем плоха тарифная система? // Директор [Электронный ресурс]. – 2010. – №3 (117). – Режим доступа: <http://www.director.by/index.php/section-blog/44-3-117-2009/960-2010-03-17-11-29-19.html>. – Дата доступа: 15.05.2019.

4. Коршунов, Д. Бюджетникам станут платить по-новому, но будет это нескоро // Экономическая газета [Электронный ресурс]. – 2019. – № 4. – Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/byudzhethnikam-stanut-platit-po-novomu-no-budet-eto-neskoro> – Дата доступа: 15.05.2019.

5. Экономика строительства: Учебник / О. С. Голубова, Л.К. Корбун, С.В. Валицкий. – Минск: Новое знание, 2016. – 574 с.: ил.

УДК 338.47

Пелля А. А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Медведева Г. Б.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ВРЕМЕНИ ПОГРУЗОЧНО-РАЗГРУЗОЧНЫХ ОПЕРАЦИЙ НА СКЛАДЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРАНСПОРТНОЙ ПЕРЕВОЗКИ ГРУЗОВ

Целью данной работы является рассмотрение и оценка влияния времени простоя автотранспорта под погрузочно-разгрузочными операциями на складе на эффективность транспортной перевозки грузов и функционирование цепи поставок в целом.