

УДК 331.2

ФУНКЦИИ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА***Шарохина С.В.,****к.э.н., доцент**СФ ФГБОУ ВО «СГЭУ»**Сызрань, Россия*

Аннотация. В статье рассмотрены функции тарифной системы оплаты труда. Согласованно их внутреннее содержание и определено значение каждой из них в системе рыночных отношений. Акцентируется внимание на том, что все функции только в своем единстве и обусловленности дают наиболее полное представление о сущности тарифной системы оплаты труда.

Ключевые слова: труд, оплата труда, тарифная система оплаты труда, заработная плата, функции тарифной системы оплаты труда, квалификация, производственные отношения.

FUNCTIONS OF THE TARIFF SYSTEM OF REMUNERATION***Sharokhina S. V.****Ph.D., associate professor**SF FSUE of HE "SSEU"**Syzran, Russia*

Annotation. The article deals with the functions of the wage system. Their internal content is coordinated and the value of each of them in the system of market distribution relations is determined. The attention is focused on the fact that all functions only in their unity and conditionality give the most complete idea of the essence of the tariff system of remuneration.

Key words: labor, wage tariff system of remuneration, salary, functions of the tariff system of remuneration, qualifications, industrial relations.

Тарифная система наряду с техническим нормированием труда, формами и системами оплаты труда и премирования является одним из важнейших

составляющих элементов организации заработной платы работающих. Это можно объяснить тем, что с ее помощью осуществляется государственное регулирование заработной платы по отраслям и видам производств различных групп и категорий работников в зависимости от их квалификационного уровня, условий труда, сложности, тяжести, интенсивности и ответственности выполняемых работ, а также географического расположения предприятий. Учет этих факторов обеспечивает определение тарифной (основной) части заработной платы, которая является базой ее формирования, регулирования как на макро-, так и микроэкономическом уровнях [2, 3].

Социально-экономическое значение тарифной системы заключается в том, что она позволяет обеспечить: гарантированность оплаты труда; необходимое единство меры труда и меры его оплаты; реализацию принципа равной оплаты за равный труд; всестороннюю дифференциацию основной части заработной платы в зависимости от признаков, характеризующих качество труда рабочих [1]. Эти обстоятельства требуют постоянного развития и совершенствования тарифной системы оплаты труда, приведение всех составляющих ее элементов в соответствие с требованиями и потребностями научно-технического и социально-экономического прогресса общества. Особое значение это приобретает в наше время, когда в России необходимо создание новых более эффективных подходов к формированию тарифной системы оплаты труда работников. В связи с этим чрезвычайно актуальной является проблема выяснения функций тарифной системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования [9].

Целью статьи является выяснение функций тарифной системы оплаты труда работников в их взаимосвязи и зависимости, определение их целевой направленности и особенностей проявления в условиях рыночной модели экономики.

Тарифная часть является неотъемлемой составляющей заработной платы, и поэтому она выполняет те же функции, что и заработная плата в целом, а именно: воспроизводящую, стимулирующую, регулирующую и социальную.

Однако тарифная часть имеет некоторые характерные признаки и особенности, которые закономерно вытекают из тех элементов производственных отношений, которые она выражает между каждым конкретным наемным рабочим любого предприятия (независимо от его отраслевой принадлежности, форм собственности и хозяйствования) и обществом в целом.

Воспроизводящая функция тарифной системы определяет некоторый предельный уровень оплаты труда рабочих, централизованно устанавливается государством, исходя из социальных потребностей работников, с одной стороны, и финансово-экономических возможностей страны на данном этапе ее экономического и социального развития - с другой. В основе реализации этой функции лежит принцип маргинализации уровня оплаты труда. Он предусматривает установление некоторых предельных значений этого уровня, соблюдение которых в соответствии с законодательством той или иной страны, имеет или рекомендательный, или обязательный характер [4].

По своему социально-экономическому назначению предельный уровень оплаты труда должен быть не ниже уровня прожиточного минимума и должен обеспечивать расширенное воспроизводство ресурса рабочей силы работников. Это означает, что его абсолютный уровень должен соответствовать стоимости набора товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину, включающей не только физиологические потребности, но и многочисленные социальные, культурные и другие нужды. Тарифная часть, таким образом, призвана обеспечивать получение любым работником трудового дохода на уровне, обеспечивающем ему и членам его семьи материальные условия существования на уровне некоторого среднего стандарта жизни, достигнутого в обществе.

Сегодня в России наблюдается установление предельного уровня оплаты труда на уровне минимальной заработной платы [5]. По своему абсолютному размеру последняя настолько низка, что она не способна обеспечить даже простого воспроизводства ресурса рабочей силы работников. Это свидетельствует, во-первых, о крайне ограниченных возможностях страны и

сложном состоянии ее экономики, а во-вторых, о том, что тарифная система совсем не выполняет своей основной воспроизводственной функции.

Что касается стимулирующей функции тарифной системы, то она определяется ее значительной ролью как в формировании основной (тарифной) части заработной платы работников, так и ее общим размером. Целью она имеет максимальное раскрытие способностей работников к труду и увеличение их трудового вклада в общие результаты коллективного труда. Основным принципом реализации этой функции является принцип дифференциации уровня оплаты труда по качественным и количественным характеристикам труда. Подход довольно прост: чем выше по своему значению, важности, ответственностью и т. д. являются показатели труда, тем выше устанавливается и оплата труда и наоборот. По своей сути принцип дифференциации является антиподом уравнительного подхода к оплате труда, дестимулирующего работников и препятствующего наиболее полному и эффективному использованию ресурса их рабочей силы [2].

Непосредственными инструментами дифференциации оплаты труда работников являются тарифные ставки, тарифные сетки, районные коэффициенты и различные надбавки и доплаты тарифного характера. При этом с помощью тарифных ставок происходит дифференциация оплаты труда только в зависимости от сложности труда и квалификации рабочих. А все остальные факторы (условия, ответственность, тяжесть, интенсивность труда, значение сферы его применения и т.д.) учитываются с помощью тарифных доплат и надбавок. В отношении них тарифная ставка - это определенная база для их расчета и формирования как заработка непосредственно по тарифу, так и общего заработка работника [8].

Кроме этого, в условиях рыночной модели экономики дифференциация оплаты труда непосредственно связана с сегментацией рынка труда, где определяется некоторый относительный средний уровень оплаты труда различных категорий работников в зависимости от спроса и предложения на определенную рабочую силу. Использование этой связи позволяет гибко и

адекватно реагировать на различные изменения экономической среды и проводить активную тарифную политику в сфере дифференциации оплаты труда. В последнее время в результате существенного повышения технического уровня производства можно наблюдать устойчивую тенденцию к повышению зависимости дифференциации оплаты труда рабочих по критерию эффективности труда и снижения ее зависимости от производительности труда [5].

Регулирующая функция тарифной системы оплаты труда заключается в ее воздействии на внешний (соотношение между спросом и предложением рабочей силы) и внутренний (формирование персонала предприятия по его категориями, численности, профессиям, специальностям и т.д.) рынки труда, в выполнении между ними интегрирующей роли. Задачей регулирующей функции является взаимосвязь интересов собственников-работодателей и наемных работников на основе социального партнерства. Достигается это путем составления системы взаимосвязанных тарифных соглашений различных уровней, а именно: генерального, отраслевых, региональных и коллективных договоров предприятий, где определяются согласованные правила игры основных субъектов рыночных экономических отношений. Объективным основанием реализации регулирующей функции тарифной системы является принцип сегментации уровня оплаты труда. Он предусматривает установление различных уровней тарифной оплаты труда по различным сегментам (секторам, зонам), включающим различные категории и группы работников, которые отличаются своей профессией, квалификационным уровнем, сферой приложения труда, условиями труда, отраслевой принадлежностью и тому подобным.

Из вышесказанного закономерно следует вывод о том, что регулирующая функция тарифной системы оплаты труда базируется на выработке определенной тарифной политики по установлению уровня оплаты труда по различным группам работников и реализации в конкретных организационно-технических условиях производства, исходя из общих подходов регулирования

трудовых отношений в условиях рыночных экономических отношений. Сегодня эта политика требует существенной коррекции. В частности, существует настоятельная необходимость установления оптимального и соответствующего социальным и экономическим критериям соотношения в оплате труда между различными отраслями экономики, между работниками-почасовиками, между работниками различных профессионально-квалификационных групп и т.д.[7].

Социальная функция тарифной системы оплаты труда является важной составляющей социальной политики государства. При этом, если под социальной политикой понимается стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, которое обеспечивает достойный уровень и условия их жизни и труда, социальную защищенность, то социальная функция тарифной системы в этом контексте направлена на формирование системы общественных отношений между работодателями (собственниками средств производства и покупателями рабочей силы) и наемными работниками (собственниками и продавцами своей рабочей силы) относительно распределения вновь созданной стоимости. Процесс формирования таких отношений происходит довольно сложно под влиянием многочисленных экономических, социальных, культурных, производственных, финансовых и других факторов в их взаимосвязи и зависимости. При этом главная цель социальной функции тарифной системы заключается в формировании основной части заработной платы работников на уровне не ниже прожиточного минимума, который на определенном этапе исторического, экономического, социального и научно-технического развития страны обеспечивает некоторый средний уровень и среднее качество жизни работников. То есть, социальная функция тарифной системы направлена на достижение получения каждым работником трудового денежного дохода на уровне, обеспечивающем ему и членам его семьи достойные материальные условия жизни, на которые может и должен рассчитывать человек. При этом исключается любая дискриминация в оплате труда по признакам пола, расы,

национальности, языка, через политические, религиозные и иные убеждения работника. Более низкая оплата труда одних работников по сравнению с другими за выполнение той же работы допускается только в случае, когда эта разница связана с различиями в сложности, в условиях труда и т.п. Однако при всем том нижняя граница оплаты не должна опускаться ниже гарантированного государством минимального уровня [10].

Вместе с тем успешное и полноценное выполнение социальной функции тарифной системы возможно лишь в условиях эффективной экономики, наличия необходимых финансовых ресурсов с соответствующим покрытием их товарами и услугами, социальной направленности бюджетной политики государства, а также при существовании активной позиции профсоюзов, отстаивающих социальные завоевания работников. А если нет, то выполнение тарифной системой социальной функции весьма проблематично. Практически она не выполняется.

Таким образом, исследование функций тарифной системы оплаты труда свидетельствует о том, что каждая из них играет четко определенную роль в системе экономических распределительных отношений. В то же время они тесно связаны между собой и обуславливают друг друга. Поэтому наиболее полное и всестороннее понимание сущности тарифной системы оплаты труда возможно лишь на основе их органического единства и взаимозависимости. Всякое стремление необъективного подхода к их рассмотрению, чрезмерная гипертрофия или, наоборот, принижение роли и значения одной или нескольких из них создают неадекватное представление о сущности тарифной системы, имеет крайне негативные последствия для теории и практики тарифного регулирования оплаты труда работников.

Библиографический список:

1. Ведерникова О.М. Функции тарифной системы оплаты труда работников в условиях рыночной модели экономики. Торговля и рынок Украины: сб

- научн. трудов. Вып. 21, т.3 / Глав. ред. А.А. Шубин. - Донецк: ДонГУЭТ, 2006. С. 25 - 29.
2. Ветлужских Елена. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика / Елена Ветлужских. - М.: Альпина Диджитал, 2016. - 559 с.
 3. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - М.: НОРМА, 2013. - 480 с.
 4. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 412 с.
 5. Долинина Т.Н. Внутрифирменная политика оплаты труда. Экономическое обоснование / Т.Н. Долинина. - М.: Издательство Гревцова, 2015. - 320 с.
 6. Минимальная заработная плата (МРОТ) в России в 2019 году: региональный размер и применение в оплате труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://law247.ru/job/minimalnaya-zarplata> / (Дата обращения: 15.03.2019).
 7. Мосейчук А.М. Антикризисные рекомендации работодателю по оплате труда / А.М. Мосейчук. - М.: Дело и сервис (ДиС), 2014. - 285 с.
 8. Радько Т.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности: Учебное пособие / Т.Н. Радько. - М.: КноРус, 2013. - 352 с.
 9. Ратнер Г. Современные эффективные системы оплаты труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/sovremennye-effektivnyye-sistemy-oplaty-truda> (Дата обращения: 15.03.2019).
 10. Федоров П. М. Как сократить расходы на персонал. Структура. Численность. Оплата труда / П.М. Федоров. - М.: Феникс, 2014. - 126 с.

Оригинальность 94%