

ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ НА ВНУТРЕННИХ РЫНКАХ ТРУДА БЕЛОРУССКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Н.В. Маковская,

*кандидат экономических наук, доцент, докторант Белорусского
государственного экономического университета*

В контексте национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь [1] определена значимая роль механизма формирования и регулирования оплаты труда на всех хозяйственных уровнях. Социально-экономической основой в выработке специфических принципов и условий механизма формирования политики доходов являются внутренние рынки труда организаций, где функции заработной платы (рассматриваемой в качестве основной доходной части вознаграждения работников) реализуются в полном объеме. В этой связи внутренний рынок труда (ВРТ) [2–7] организации приобретает не только экономический смысл (как рыночная система), но и социальное значение. Изучение ВРТ организаций уже имеет место в Беларуси [8; 9; 10. С. 112–122]. Методологически ВРТ следует представлять как институциональную систему, ограниченную административными рамками одной организации, включающую в себя механизм спроса и предложения человеческого капитала на микроуровне, функционирующий на основе требований работодателя к профессионально-квалификационному уровню работников. Заработная плата на ВРТ выступает как оценочно-результативная категория профессионально-квалификационного уровня работников.

В статье представлены основные результаты авторского исследования процессов оплаты труда на микроуровне в рамках внутренних рынков труда крупнейших промышленных предприятий Беларуси. Выявлены и обоснованы тенденции и белорусская специфика данных процессов. Исследовательский материал может быть полезным для разработки в перспективе научно-практической концепции формирования политики оплаты труда на микроуровне в условиях экономи-

ческой трансформации в Беларуси. Представляется, что такая концепция сделает возможными научный анализ позитивных и негативных сторон в исследовании проблем оплаты труда на микроуровне и разработку методологических и методических подходов к их разрешению.

Отраслевые особенности политики доходов в промышленности Беларуси

Эмпирической основой анализа процессов формирования доходов на микроуровне стала промышленность Республики Беларусь. Общий анализ направлений политики оплаты труда на предприятиях промышленности проводился за период 2001–2006 гг. Данный временной лаг хотя и характеризуется краткосрочностью, но выявляет специфику формирования доходов работников на микроуровне.

Устойчивой тенденцией с 2001 г. стало заметное снижение соотношения средней заработной платы в промышленности в сравнении со средней заработной платой в национальной экономике. Сравнение данного показателя со среднереспубликанским уровнем (100%) показало, что такое снижение произошло на 18 процентных пунктов (со 116,3% в 2001 г. до 98,4% в 2005 г.) [11. С. 76–77]. Особенно заметное падение уровня номинальной начисленной заработной платы по сравнению со среднереспубликанским уровнем произошло на предприятиях:

- химической и нефтехимической отраслей. С 2001 по 2003 г. падение было незначительным – на 2,5%, а с 2003 по 2006 г. – на 32,6%. Данный процесс отчасти объясняется продолжающейся политикой акционирования предприятий нефтехимического комплекса и проблемами в технико-экономическом состоянии производственной базы;

• черной металлургии. Значительное падение произошло с 2003 по 2006 г. – на 41,2%.

Самой низкой начисленная номинальная среднемесячная заработная плата (по сравнению со среднереспубликанским уровнем) к 2006 г. оказалась в лесной, деревоперерабатывающей и целлюлозно-бумажной отрасли (78,7%); стекольной и фарфоро-фаянсовой отрасли (72,1%); легкой промышленности (62,3%) [11. С. 76–77]. Данный факт подтверждает существование социально-экономического кризиса в развитии этих отраслей.

Если характеризовать показатели заработной платы в долларовом эквиваленте по курсу Национального банка Республики Беларусь в отчетном периоде (табл. 1), то обращает на себя внимание стабильный ее рост. Так, значительный рост средней заработной платы в промышленности произошел в период 2004–2006 гг. – со 195 долл. США до 285 долл. Но констатация данного факта без анализа среднего уровня заработной платы в отраслях промышленности будет не совсем

корректной, так как скачок среднереспубликанского показателя сформировали такие ведущие производственные конгломераты, как, например, РУП ПО «Беларуськалий», Жлобинский металлургический комбинат, областные предприятия электроэнергетики.

Данные табл. 1 свидетельствуют, что реальный рост заработной платы в промышленности Беларуси существует. Однако темпы этого роста в отраслях промышленности и в регионах разные. Так, например, значительные темпы роста (в 1,8–2,1 раза) за период 2004–2006 гг. наблюдались в отраслях электроэнергетики и черной металлургии; в 1,2–1,5 раза – в топливной, нефтехимической и машиностроительной отраслях; сравнительно незначительные – на предприятиях легкой, пищевой и лесной промышленности (в 0,5–1 раз).

Темпы роста заработной платы на предприятиях промышленности имеют и региональную дифференциацию: выделяются Минская, Витебская и Гомельская области, где значительный (по сравнению с другими

Таблица 1
Среднемесячная заработная плата работника в промышленности, долл. эквивалент

Промышленность	Брестская		Витебская		Гомельская		Гродненская		Минская		Могилевская	
	2004 г.	2006 г.	2004 г.	2006 г.	2004 г.	2006 г.	2004 г.	2006 г.	2004 г.	2006 г.	2004 г.	2006 г.
Всего	195	257	218	303	237	304	223	280	257	350	208	280
В том числе:												
электроэнергетика	282	514	391	700	368	560	392	700	329	514	390	654
топливная	189	275	361	655	425	702	189	261	182	321	171	243
черная металлургия	324	445	364	560	500	701	200	305	294	444	252	396
химия и нефтехимия	142	196	368	630	208	275	329	538	505	780	212	364
машиностроение и металлообработка	204	279	158	233	191	257	189	205	213	275	208	285
лесная, деревообработ. и целлюлозно-бумажная	207	252	193	238	184	224	180	228	197	245	172	210
стройматериалов	239	280	207	257	210	280	237	271	224	292	205	285
стекольная и фарфоро-фаянсовая	234	257	85	-	257	303	182	224	144	177	171	223
легкая	130	191	160	224	132	177	143	196	149	215	142	180
пищевая	198	238	183	257	208	264	234	303	227	289	200	222
микробиологическая	93	149	138	161	-	-	-	-	245	336	193	211
мукомольно-крупяная и комбикормовая	190	261	189	252	197	271	268	317	201	271	198	233
медицинская	217	280	-	-	193	243	132	177	272	317	-	-
полиграфическая	194	233	235	285	-	252	221	278	253	313	269	322

Источник. Рассчитано по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь.

областями) рост уровня заработной платы (см. табл. 1). Это обусловлено концентрацией валовообразующих предприятий промышленности в этих регионах.

Известно, что принципом рыночной эффективности является повышение заработной платы работников в зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия, которая определяется технологическими и экономическими параметрами производственной базы. Учитывая данный принцип, целесообразно исследовать, насколько рост заработной платы в Беларуси увязан с уровнем экономического состояния предприятий промышленности. В качестве показателей, характеризующих уровень экономического состояния предприятий, были приняты:

- доля убыточных предприятий, %;
- износ основных средств (ОС), % от общей стоимости средств на конец года;
- коэффициент загрузки производственных мощностей, в среднем в %.

Доля убыточных предприятий в промышленности Беларуси к 2006 г. остается значительной даже при максимальном регулирующем режиме со стороны государства. Можно констатировать следующее:

- самый высокий процент убыточных предприятий – в легкой промышленности (51,3%). Особенностью данной отрасли является минимальный процент инвестиций в основной капитал (2005 – 1,9%) [11. С. 13] и низкий коэффициент загрузки производственных мощностей (в среднем к 2006 г. он составил 58,6%) [11. С. 40]. Это объясняет незначительные темпы роста заработной платы в этой отрасли;
- самый низкий процент убыточных предприятий – в черной металлургии (6,7%), где рост заработной платы характеризуется значительными темпами. Белорусская специфика данной отрасли и феномен роста заработной платы в ней определяются тем, что при незначительных инвестициях в основной капитал (к 2005 г. – 2,3%) [11. С. 13] коэффициент загрузки производственных мощностей на протяжении последних 6 лет (2001–2006 гг.) оставался на уровне 100% при почти 50%-м (2005 г.) износе ОС [11. С. 40];
- низкие темпы роста заработной платы в машиностроении также обусловлены

низким уровнем экономического состояния предприятий: к 2006 г. доля убыточных предприятий составила 35%, износ ОС – 70%, коэффициент загрузки производственных мощностей – 68% [11. С. 13, 40, 77].

Таким образом, в промышленности Беларуси даже при неблагоприятном экономическом состоянии предприятий наблюдается устойчивый рост заработной платы, что позволяет говорить о национальной специфике политики оплаты труда на микроуровне.

Белорусскую специфику формирования оплаты труда на микроуровне можно увидеть при анализе динамики почасовой оплаты труда, при определении влияния на ее уровень производительности труда и при выявлении зависимости количества занятых работников по категориям персонала от почасовой ставки заработной платы.

Так, на промышленных предприятиях Республики Беларусь наметилась общая тенденция к снижению ставки среднечасовой заработной платы, что естественным образом коррелирует со снижением номинальной начисленной средней заработной платы в сравнении со среднереспубликанским уровнем. К началу 2006 г. среднечасовая заработная плата на промышленных предприятиях составила 122,5% к среднереспубликанскому уровню, аналогичный показатель в 2002 г. – 141,6% [11. С. 77].

Однако отраслевой анализ среднечасовых ставок заработной платы указывает на некоторую дифференциацию. Например:

- при общей тенденции к снижению среднечасовых ставок на предприятиях топливной промышленности наблюдается их устойчивый рост – со 141,6% (к среднереспубликанскому уровню) в 2002 г. до 161,3% в 2005 г. Размер среднечасовой ставки заработной платы в отрасли составил к 2006 г. 8800 руб.;
- на предприятиях машиностроения и металлообработки невысокий показатель среднечасовой ставки заработной платы сохраняет тенденцию к снижению – со 116,6% в 2002 г. до 103,2% в 2005 г. Для реального сектора экономики Беларуси, где отрасль машиностроения определяет ее участие в международном разделении труда и где занята большая часть трудоспособного населения, устойчивое снижение данного пока-

зателя является неблагоприятным не только в экономическом, но и социальном плане. Размер среднечасовой ставки заработной платы в отрасли составил к 2006 г. 4900 руб.;

- предприятия нефтехимической отрасли занимают «балансирующее» положение (2002 г. – 166,6%, 2004 г. – 157,1, 2005 г. – 158%). Однако общий анализ первичной статистичности предприятий нефтехимического комплекса указывает на то, что такой баланс поддерживается несколькими крупнейшими предприятиями, влияющими на средний размер заработной платы не только в отрасли, но и в целом в республике. Размер среднечасовой ставки заработной платы в отрасли составил к 2006 г. 7100 руб.;

- на предприятиях легкой промышленности с 2002 г. сохраняется (100% к среднесреспубликанскому уровню) устойчивая тенденция к падению уровня ставки среднечасовой заработной платы. В 2005 г. данный показатель составил 77,4%. Размер среднечасовой ставки заработной платы в отрасли составил к 2006 г. 4500 руб.

Общий анализ и сравнение уровней среднечасовых ставок заработной платы разных категорий работников показали, что:

- во всех отраслях промышленности наблюдается высокий уровень ставок у руководителей предприятий (в среднем 192,3% к среднереспубликанскому уровню);
- процентный разрыв между среднечасовыми ставками руководителей и рабочих на протяжении 2002–2005 гг. остается одинаковым и колеблется в рамках 60–75%;
- самый низкий процентный разрыв между среднечасовыми ставками руководителей и рабочих – в машиностроении и легкой промышленности (всего 12–15%).

В Беларуси общее снижение среднечасовой ставки заработной платы сопровождается (хотя и незначительно) увеличением числа работников на предприятиях промышленности. Среднегодовая численность работников в 2005 г. составила 1117 тыс. чел. (в 2002 г. – 1078 тыс. чел.). Особенно за период 2002–2005 гг. возрос спрос на руководящих работников (815 тыс. чел. – 2003 г. и 844 тыс. чел. – 2004 г.) [11. С. 72]. Это подтверждается анализом спроса на руководителей в отраслях промышленности. Известна рыночная закономерность: при снижении ставки оплаты труда воз-

растает спрос на рабочую силу. Белорусская специфика состоит в том, что при увеличении спроса на высококвалифицированных работников в условиях снижения ставки оплаты их труда остается без изменения спрос на низкоквалифицированную рабочую силу (рабочих).

Анализ влияния индексов производительности труда на среднечасовую ставку заработной платы в промышленности показал, что при нестабильности уровня производительности труда ставки оплаты труда имеют тенденцию к росту. Например, в электроэнергетике в 2005 г. индекс производительности труда составил 97% от предыдущего года, а среднечасовая заработная плата возросла на 23,7%. Аналогичная тенденция в топливной промышленности [11. С. 73]. В целом, для промышленности Беларуси трудно выявить однозначный тренд влияния производительности труда на уровень оплаты труда.

Анализ структуры затрат на производство продукции по отраслям промышленности (табл. 2) показал, что:

- чем выше доля материальных затрат, тем ниже удельный вес расходов на оплату труда: в топливной промышленности 80,9% – материальные затраты и 2,3% – расходы на оплату труда, пищевая промышленность – соответственно 81,4 и 7,2%;
- чем меньше удельный вес материальных затрат, тем больше расходы на оплату труда: лесная и деревообрабатывающая промышленность – 64,6 и 18,2%; легкая промышленность – 66,0 и 15,4%; промышленность стройматериалов – 61,0 и 15,4%. Исключение составляет электроэнергетика, где при сравнительно невысоких материальных затратах (65,4%) низким остается удельный вес расходов на оплату труда (6,9%). Однако высокий темп роста (в 2 раза в 2004–2006 гг.) уровня заработной платы свидетельствует о внутриотраслевом потенциале повышения доходов работников. Такого рода потенциал может быть обусловлен особенностями технологического процесса или внутриотраслевой политикой доходов (вероятнее всего, прочие затраты составляют 15,6%).

В целом, на предприятиях промышленности расходы на оплату труда к началу 2006 г. возросли (до 11,3%) по сравнению с аналогичным периодом 2004 г. (10,9%). Ис-

Структура затрат на производство продукции в промышленности Беларуси на 01.01 2006 г., %

Промышленность	Материальные затраты	Расходы на оплату труда	Отчисления на соц. нужды	Амортизация ОС и нематер. активов	Прочие затраты
Всего	72,4	11,3	4,5	4,9	6,9
В том числе:					
электроэнергетика	65,4	6,9	3,5	8,6	15,6
топливная	80,9	2,3	1,1	6,2	9,5
черная металлургия	78,9	9,3	4,1	3,1	4,6
химия и нефтехимия	68,7	13,7	5,9	6,8	4,9
машиностроение и металлообработка	69,8	15,9	6,0	3,5	4,8
лесная, деревообработ. и целлюлозно-бумажная	64,6	18,2	6,7	4,6	5,9
стройматериалов	61,0	15,4	6,0	9,1	8,5
легкая	66,0	18,5	6,8	3,3	5,4
пищевая	81,4	7,2	2,8	3,2	5,4

Источник. Составлено по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь.

следование структуры затрат на персонал свидетельствует о высоком удельном весе расходов на оплату выполненной работы (в среднем 56%).

Общий анализ политики доходов на микроуровне указывает, что совокупный доход работника складывается из оплаты выполненной работы и единовременных поощрительных выплат. К 2006 г. затраты на совокупный доход работника в общей структуре составили 61,4%. Почти 1/4 (26,7%) всех затрат на работников составляют отчисления на социальные нужды.

Таким образом, исследование отраслевых особенностей политики доходов в промышленности Беларуси показало, что:

- существует реальный рост средней заработной платы в промышленности Беларуси. Однако показатели темпов роста формируют крупнейшие производственные конгломераты, что свидетельствует о неоднородности роста оплаты труда в промышленности;
- темпы роста заработной платы дифференцированы как в отраслевом, так и региональном разрезе, что естественным образом влияет на неравномерность социально-экономического развития регионов Беларуси;
- специфика темпов роста оплаты труда в Беларуси заключается в том, что она связана с неблагоприятным экономическим состоянием белорусских промышленных

предприятий, что формирует противоречивость в рыночном развитии производства.

Диагностика формирования доходов работников на крупнейших внутренних рынках труда предприятий Беларуси

Детальный анализ формирования политики оплаты труда на микроуровне проводился на 29 крупнейших внутренних рынках труда промышленных предприятий Республики Беларусь. Исследуемые ВРТ предприятий представлены основными отраслями промышленности: химия и нефтехимия, черная металлургия, машиностроение и металлообработка, лесная и деревообрабатывающая, легкая, пищевая, мукомольно-крупяная, промышленность стройматериалов.

Разработанный алгоритм исследования оплаты труда на ВРТ складывается из четырех этапов.

1. Оценка политики оплаты труда на внутреннем рынке труда предприятия.
2. Исследование дифференциации динамики роста оплаты труда в структурных подразделениях, среди работников разных профессионально-квалификационных групп и разрядов.
3. Анализ и оценка фонда заработной платы на предприятии.
4. Сопоставительная оценка среднемесячной заработной платы работников пред-

приятия с аналогичным показателем в отрасли и в экономике в целом.

Оценка политики оплаты труда на внутреннем рынке труда предприятия.

Данный этап исследования предполагал диагностику системы вознаграждений на предприятии. Основой диагностики стали социологические методы анализа (в частности, социологический опрос). Выборку респондентов на каждом предприятии составили:

- представители ОТиЗа (начальник ОТиЗа, экономисты по труду);
- представители профсоюзной организации предприятия;
- функциональные менеджеры (начальники цехов, участков).

Респондентам предлагались группы вопросов (табл. 3), касающиеся формирования

денежного вознаграждения на ВРТ (постоянной и переменной части) и социальных выплат.

Обработка данных, полученных путем социологического опроса, проводилась по каждому исследуемому направлению (денежное вознаграждение и социальные выплаты). 29 обследуемых ВРТ предприятий составили объект исследования, принимаемый за 100%. Приведем результаты нашей работы.

А) При диагностике постоянной части денежного вознаграждения (зарботной платы) респонденты 88% обследуемых предприятий отметили, что окладная часть заработной платы не гарантирует покупательной способности. 78,5% респондентов указали на то, что критерии повышения окладов, как правило, определяются вышестоящими от-

Таблица 3

Структурный макет направлений сбора информации для анализа системы вознаграждения на ВРТ предприятия

Денежное вознаграждение				Выплаты социального характера – «социальный пакет»
Постоянная часть		Переменная часть		
Оклад	Надбавки	Промежуточная премия	Премия за конечные результаты	
1. Гарантирует ли оклад покупательную способность работника	1. Какова доля индивидуальных надбавок в структуре фонда оплаты труда	1. В каких формах выплачивается промежуточная премия	1. В каких формах выплачивается премия за конечный результат	1. Каковы правила распределения «социального пакета»
2. Какой процент составляет оклад от фонда заработной платы предприятия	2. Каких категорий работников касаются надбавки	2. Какой процент составляет промежуточная премия от месячной базовой зарплаты	2. Какой процент составляет премия за конечные результаты от месячной базовой зарплаты	2. Каких категорий работников касаются «социальные пакеты»
3. Каковы критерии повышения окладов работников	3. Каковы правила распределения надбавок	3. Какова частота выплат	3. Какова частота выплат	3. Каков удельный вес социальных выплат в доходах работников предприятия
	4. Кто принимает решение о начислении надбавок	4. Кто принимает решение о начислении промежуточной премии	4. Кто принимает решение о начислении премии за конечные результаты	4. Какому количеству работников выплачивается «социальный пакет»
	5. Как распределяются надбавки в зависимости от иерархического уровня	5. Как распределяется промежуточная премия в зависимости от иерархического уровня	5. Как распределяется премия за конечные результаты в зависимости от иерархического уровня	5. Наблюдается ли ежегодный рост числа работников, которым выплачивается «социальный пакет»

Источник. Авторская разработка.

раслевыми ведомствами (концернами или министерствами). Около 20% обследуемых предприятий самостоятельно («на свой страх и риск») принимают решение о критериях повышения окладной части заработной платы. К правилам распределения надбавок респонденты отнесли:

- нормативные указания по начислению надбавок к тарифным ставкам и окладам за стаж, профессиональное мастерство, классность, почетное звание и т. п. (99,7%);
- результаты трудовой деятельности (89,8%);
- соответствующие пункты коллективного договора предприятия (95,6%).

Респонденты 56,4% предприятий указали, что решение о начислении надбавок принимают их администрации, а 43,6% отметили, что на решение о надбавках влияют руководители низшего звена управления (мастера).

Б) При диагностике переменной части заработной платы респонденты 36,2% обследуемых предприятий указали на то, что промежуточная премия имеет не регулярный характер. Средний процент промежуточной премии от месячной базовой величины составил на обследуемых предприятиях 12,3% (данный результат подтверждает анализ государственной формы статотчетности предприятий – форма 1-т «Отчет по труду»). На всех обследуемых предприятиях промежуточная премия и премия за конечный результат выплачиваются в денежном выражении.

Премия за конечный результат на ВРТ предприятий разных отраслей дифференцирована. Так, на предприятиях концерна «Белнефтехим» процент премии за конечный результат самый высокий среди обследуемых предприятий других отраслей. Высокие премии за конечный результат можно констатировать на предприятиях пищевой промышленности (например, мясокомбинатах).

Решение о начислении премий за конечный результат принимает администрация 87,2% обследуемых предприятий; промежуточной премии – исключительно администрация (49,1%) или функциональные менеджеры и руководители (начальники цехов, мастера, бригадиры) – 50,1% предприятий.

При диагностике распределения премии в зависимости от иерархического уровня

управления на предприятиях разных отраслей однозначных и объективных ответов не получено.

В целом, анализ формирования денежного вознаграждения на ВРТ показал, что в отраслях промышленности наблюдается зарегулированность системы оплаты труда со стороны органов государственного управления, что ограничивает возможность применения на микроуровне экономических рычагов воздействия на трудовой коллектив. Следствием этого, как показало исследование, является несогласованность роста ставок оплаты труда и производительности труда.

В) При диагностике «социального пакета» предприятия указали, что правила распределения пакета продиктованы:

- нормативными актами органов государственного управления (68,1% предприятий);
- пунктами коллективного договора предприятия (31,9%).

Данные 29 предприятий-респондентов по наполнению «социального пакета» представлены в табл. 4.

Таблица 4

**«Социальный пакет»
предприятий-респондентов**

Расходы	%
Связанные с жильем (компенсация стоимости приобретенного жилья, жилищное строительство, содержание жилья, обзаведение домашним хозяйством и т. п.)	5,7
На социальную защиту работников (отчисления в ФСЗН и фонд содействия занятости, выходные пособия, единовременные пособия при выходе на пенсию, материальная помощь, организация медицинских услуг, пособия по временной нетрудоспособности, страховые выплаты)	44,3
На профессиональное обучение (расходы на платное обучение, стипендии студентам и учащимся, направленным на обучение)	10,8
На культурно-бытовое обслуживание (содержание дошкольных учреждений, оплата санаторно-курортных путевок, спорт. мероприятий, приобретение спец. одежды и обуви, расходы на лечебно-профилактическое питание и т. п.)	39,2

Источник. Составлено по результатам авторского исследования.

Наибольшее количество предприятий-респондентов (44,3%) отметили, что расходы на социальную защиту работников составляют основную часть «социального пакета». В целом, средний процент социальных отчислений из общей структуры расходов на персонал во всех отраслях промышленности республики колеблется в интервале 28–31%.

Общим для обследованных предприятий является то, что помощь из «социальных пакетов» оказывается всем категориям работников, которые в них нуждаются. Однако предприятия разных отраслей указали на то, что в полном объеме «социальный пакет» получают не все работники (кроме обязательных социальных отчислений в ФСЗН). Так, в машиностроении и легкой промышленности 2/3 работников касается в основном часть пакета, связанная с расходами на социально-культурное и бытовое обслуживание (соцкультбыт) (в среднем более 70% социальных выплат без учета отчислений в ФСЗН). На предприятиях нефтехимической отрасли, кроме расходов на соцкультбыт (49,3% от всех расходов), значительную долю социальных затрат составляют расходы на профессиональное обучение (38,5%), включая подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Это практически единственная отрасль в промышленности Беларуси, где существует политика расходов на образовательные нужды. Отчасти это продиктовано инновационными потребностями технологического процесса предприятий нефтехимического комплекса. Например, значительными являются расходы на обучение собственных работников на ВРТ следующих предприятий:

- РУП ЦО «Беларуськалий»;
- ОАО «Мозырский НПЗ»;
- ОАО «Нафтан»;
- ОАО «Могилевхимволокно».

Основные направления данных расходов – собственные производственные базы обучения и профессионально-квалификационные центры (отделы).

Анализ и расчет удельного веса социальных выплат в доходах работников на предприятиях-респондентах показал, что они в среднем составляют 0,1% (машиностроение, промышленность стройматериалов, легкая промышленность) и 0,2% (нефтехимия, пи-

щевая промышленность). Однако это средний показатель. Например, на РУП «Лифтмаш» (отрасль машиностроения) данный показатель значительно выше, так как результаты хозяйственной деятельности предприятия позволяют делать больший процент отчислений на социальные нужды.

В целом, исследование ВРТ промышленных предприятий Беларуси показало, что в полном объеме «социальный пакет» получают те работники, которые являются кадровым ядром и составляют первичный сегмент внутреннего рынка труда предприятия. Поэтому количество работников, которые пользуются полным пакетом, на каждом предприятии свое. Исследование показало, что за последние 5 лет на предприятиях-респондентах не наблюдался количественный рост числа работников, которым выплачивался «социальный пакет». Это связано прежде всего с кадровой политикой предприятий в отношении найма работников, т. е. количественный состав работников существенно не изменялся, соответственно и не увеличивалось число претендентов на «социальный пакет».

Общая оценка политики оплаты труда на исследуемых промышленных предприятиях проводилась по четырем основным критериям (табл. 5). Респонденты оценивали тот или иной параметр предлагаемого критерия на предприятиях.

По результатам оценки политики оплаты труда на ВРТ в Республике Беларусь можно сделать некоторые выводы:

- для начисления заработной платы работников преимущество отдается оценке не профессионализма работников, а их должностному уровню (система рыночных отношений предполагает оценку профессионализма работника, который является сигналом для назначения его на должность). Возникает проблема оценки профессионализма тех работников, которые не занимают должностных позиций (например, рабочие или специалисты). Данные респондентов подтверждает и анализ среднечасовых ставок оплаты труда руководящих работников;

- важной оценкой политики оплаты труда является положительная динамика ее общего роста. Однако социальная эффективность функционирования предприятия в рыночной экономике характеризуется не об-

Результаты оценки политики оплаты труда предприятиями-респондентами

Критерий оценки политики оплаты труда	Направление оценки	Показатель предприятий-респондентов, %
1. Уровни оплаты труда	- Профессиональный уровень (накопленный опыт и отношение специалиста к работе)	38,7
	- Должностной уровень	61,3
2. Динамика роста оплаты труда	- Общий рост	72,8
	- Индивидуальный рост	23,1
	- Роста не наблюдается	4,1
3. Количественная оценка оплаты труда	- Количественное равновесие заработной платы между профессиями, должностями	10,9
	- Количественная разница между максимальной и минимальной величинами заработной платы на предприятии	11,1
	- Величина средней заработной платы сравнивается с аналогичным показателем в отрасли	76,1
4. Оценка условий оплаты труда	- Учет результатов работы	82,7
	- Формы вознаграждений (премии, бонусы и т. п.)	1,0
	- Периодичность выплаты вознаграждений	16,3

Источник. Составлено по результатам авторского исследования.

щим, а индивидуальным ростом заработной платы работников предприятия. На учет и анализ индивидуального роста оплаты труда работников указали предприятия легкой и пищевой промышленности. Следует констатировать, что среди исследуемых предприятий были и такие, где не наблюдается существенного реального роста заработной платы работников;

- при количественной оценке уровня заработной платы работников 76,1% предприятий-респондентов указали на привязанность уровня оплаты труда к среднеотраслевому уровню. Данный факт свидетельствует о высокой степени зарегулированности политики оплаты труда на предприятиях со стороны отраслевых концернов и министерств. Лишь 21% предприятий-респондентов указали на определенную степень самостоятельности при формировании собственной политики оплаты труда;

- для предприятий промышленности в Беларуси практически не имеет значения, в каких формах выплачивается заработная плата. Недооценка ими таких форм выплат, как премии и бонусы, лишает политику оплаты труда мотивационных характеристик.

Учет же результатов работы позволяет сделать политику оплаты труда наиболее объективной и понятной трудовым коллективам, что снижает степень социально-психологической напряженности.

В целом, оценка политики оплаты труда на внутренних рынках труда предприятий показала, что заработная плата работников не гарантирует высокой покупательной способности и что критерии повышения ставок определяются вышестоящими отраслевыми ведомствами (концернами или министерствами). Данное обстоятельство позволяет утверждать, что денежное вознаграждение (в форме заработной платы) в промышленности Беларуси начинает терять свою мотивационную силу.

Исследование дифференциации динамики роста оплаты труда в структурных подразделениях, среди работников разных профессионально-квалификационных групп и разрядов.

Исследование (2003–2005 гг.) дифференциации роста заработной платы проводилось в структурных подразделениях предприятий четырех отраслей промышленности (машиностроение, нефтехимия, легкая и пищевая промышленность) на основе следующих форм государственной статотчетности:

- форма 1-т (декабрь) «Отчет по труду и движению работников»;
- форма 3-т «Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы»;
- форма т (отрасль) «О размерах заработной платы рабочих и служащих по отдельным профессиям»;
- форма 2-мониторинг «Отчет о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы».

Сделаны следующие выводы:

- заработная плата в структурных подразделениях предприятий исследуемых отраслей достаточно дифференцирована;
- на ВРТ предприятий нефтехимического комплекса средняя заработная плата в структурных подразделениях по сравнению с машиностроением выше в 1,8 раза, с легкой промышленностью – в 2,2 раза, с пищевой – в 1,5 раза. Такое соотношение наблюдается на протяжении всего исследуемого периода 2003–2005 гг.;
- с 2003 г. наметился реальный рост средней заработной платы на ВРТ предприятий всех отраслей промышленности. Однако темпы роста разные. Самый высокий темп роста в машиностроительной отрасли: 2004 г. – 127%, 2005 г. – 121%. Для сравнения: в нефтехимии – соответственно 120 и 113%, в легкой промышленности – 111 и 114%, в пищевой – 124 и 111%. Отраслевая специфика состоит в том, что, например, в машиностроении даже при сравнительно высоких темпах роста средняя заработная плата остается низкой (86,9% к среднереспубликанскому уровню в 2005 г.);

- характерным для всех обследуемых ВРТ предприятий и отраслей является то, что размер заработной платы в большинстве структурных подразделений остается низким по отношению к среднему уровню заработной платы на их предприятиях. К 2005 г., например, в нефтехимии – 60–80% к среднему уровню, в машиностроении – 80–90%, в легкой промышленности – 70–90%.

Данный средний уровень заработной платы на ВРТ отраслевых предприятий формируют лишь 2-3 (в зависимости от отрасли) структурных подразделения, где самый высокий уровень оплаты труда. Следовательно, констатация среднего уровня за-

работной платы на конкретном предприятии будет объективной лишь при учете и анализе заработных плат в структурных подразделениях.

Выявление динамики роста оплаты труда работников разных профессионально-квалификационных групп проводилось на основе анализа средних заработных плат административных работников, специалистов (ИТР), высококвалифицированных (6–8 разряды) рабочих, низкоквалифицированных (1–5 разряды) и неквалифицированных рабочих с использованием следующих форм государственной отчетности:

- форма 1-т (декабрь) «Отчет по труду и движению работников»;
- форма 3-т «Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы»;
- форма 2-мониторинг «Отчет о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы»;
- штатное расписание.

Расчетные данные позволяют сделать выводы о дифференциации оплаты труда разных профессионально-квалификационных групп на ВРТ предприятий.

1. В отраслевом разрезе выделяются ВРТ предприятий нефтехимического комплекса, где с 2003 г. началось резкое снижение заработной платы у административных работников (2003 г. – 642 долл. США, 2005 г. – 483 долл.). На предприятиях машиностроения этот показатель находится в стадии роста: в 2005 г. – 153% (2003 г. – 137%) от среднемесячной заработной платы на предприятиях. В легкой и пищевой промышленности данный показатель отличается нестабильностью тренда: легкая промышленность в 2003 г. – 172% от среднемесячной заработной платы, 2004 г. – 175, 2005 г. – 170%; пищевая в 2003 г. – 176%, 2004 г. – 155, 2005 г. – 172%. Однако реально начисленная заработная плата на предприятиях этих отраслей постоянно растет.

2. Анализ соотношения заработной платы администрации и специалистов, администрации и рабочих показал, что в отраслях промышленности сохраняется разрыв между уровнями заработной платы разных категорий работников. Так, в нефтехимии этот разрыв составил к 2005 г. 31% (администра-

ция – специалисты) и 15% (администрация – высококвалифицированные работники); в машиностроении – соответственно 56 и 40%; легкой промышленности – 21 и 45%; пищевой – 42 и 64%.

Следует отметить, что разрыв в заработной плате администрации и высококвалифицированных работников в целом в отраслях меньше, чем разрыв между заработной платой администрации и специалистов. Это объясняется тем, что возможность «заработать» у высококвалифицированных рабочих больше, им в большей мере предоставляется возможность «сдельщины». Данный факт делает необходимым анализ проблемы недоиспользования человеческого капитала квалифицированных специалистов и адекватной оценки их труда на ВРТ.

3. Рост реальной заработной платы наблюдается во всех отраслях и у всех категорий работников. Однако качественной характеристикой является рост реальной заработной платы к среднемесячной по предприятию. Качество роста заработной платы следует констатировать только в отрасли машиностроения, где заработная плата административных работников выросла в 2003–2005 гг. на 16% к уровню среднемесячной заработной платы, у специалистов на 3, у высококвалифицированных рабочих – на 6, у низкоквалифицированных рабочих – на 7%. В частности, заметный качественный рост оплаты труда наблюдается на:

- РУП «Гомсельмаш»;
- РУП «Лифтмаш»;
- РУПП «Белорусский автомобильный завод».

Дифференциацию заработной платы позволяет оценить анализ диапазона среднемесячной заработной платы работников в соответствии с тарифными разрядами. Такой анализ показал:

- среднемесячная заработная плата на ВРТ в промышленности имеет естественный диапазон, обусловленный рамками тарифных разрядов;

- величина диапазона среди одной категории работников небольшая (в среднем 15–25 долл. США);

- диапазон между высоким тарифным разрядом (например, 16, 17) и низким (3, 4) составляет 283 долл. Однако средние пока-

затели имеют другие значения. Так, разница между средней заработной платой руководителей и специалистов в 2005 г. составила 202 долл., руководителями и высококвалифицированными рабочими – 324 долл. Данный диапазонный интервал должен оцениваться специалистами в области экономики труда и образования;

- уровень среднемесячной заработной платы разных категорий работников в промышленности: руководители – 553 долл. США, специалисты – 351, высококвалифицированные работники – 229, низкоквалифицированные работники – 172 долл.

Таким образом, заработная плата в структурных подразделениях предприятий исследуемых отраслей достаточно дифференцирована. Общим для всех ВРТ предприятий и отраслей является то, что размер заработной платы в большинстве структурных подразделений остается низким к среднему уровню заработной платы на предприятиях. Сохраняется разрыв между уровнями заработной платы разных категорий работников, что указывает на наличие рыночных подходов при формировании оплаты труда на микроуровне.

Анализ и оценка фонда заработной платы на предприятии.

Предложенный алгоритм состоял из анализа и оценки:

- соотношения начисленной заработной платы на предприятиях промышленности и реально полученной работниками;
- структурного распределения (управления) затрат на персонал.

При этом была использована годовая форма 1-г (пром.) «Отчет по труду» (2003–2005 гг.).

Расчет производился исходя из того, что:

1) реально начисленная заработная плата – это фонд заработной платы / средне-списочная численность работников предприятия;

2) реальная среднемесячная заработная плата – это официальные статистические данные предприятий (например, форма 1-г (декабрь) «Отчет по труду и движению работников»).

Анализ расчетных данных выявил, что в отраслях промышленности на протяжении исследуемого периода две сравниваемые ве-

личины не совпадают и разница между ними составляет в среднем 30–40 долл. США (или полученная заработная плата – это 80–85% от реально начисленной).

Следует предположить, что 30–40 долл. составляют:

а) отчасти налоговые платежи с фонда заработной платы (хотя в фонд заработной платы заложена статья: налоги и сборы, начисляемые на фонд заработной платы);

б) индивидуальный подоходный налог с заработной платы работника;

в) сумма экономии с выделенных затрат на персонал (включая фонд заработной платы).

В связи с этим возникает необходимость анализа структурной динамики и распределения выделенных затрат на персонал, которые определились следующим образом:

затраты на персонал = фонд заработной платы + другие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фонда зараб. платы (форма 1-т (пром.) «Отчет по труду»).

Из табл. 6 видно, что:

- с каждым годом растет величина экономии затрат на персонал (детальный анализ фондов заработной платы на предприятиях выявил ту же тенденцию); в 2005 г. из всех средств (100%), выделенных на персонал, израсходовано 83,4% (экономия – 16,6%);

- определилась четкая тенденция сокращения расходов предприятий, связанных с оплатой отработанного рабочего времени: с 2003 по 2005 г. они стали меньше на 1,6%;

- происходит постепенное сокращение инвестиционных расходов на персонал (они

сократились на 43%), что обуславливает уменьшение количества высококачественного человеческого капитала на ВРТ в промышленности;

- роста стимулирующих выплат в структуре затрат на персонал не происходит, что снижает мотивационную функцию заработной платы на ВРТ промышленных предприятий;

- социальные выплаты составляют около 1/3 всех затрат на персонал, однако они не определяют размер выплаченной заработной платы.

Такого рода анализ позволяет сделать следующий вывод: на микроуровне (на примере ВРТ предприятий промышленности) рост заработной платы имеет лишь количественное выражение. Качественного роста оплаты труда работников не происходит, о чем свидетельствуют:

1) снижение уровня заработной платы всех категорий работников к среднемесячной заработной плате на предприятиях;

2) несопоставимость реальной полученной и начисленной заработных плат;

3) тенденция сокращения затрат на персонал, и особенно затрат на оплату отработанного рабочего времени (собственно, они и формируют реальную заработную плату работников).

Сопоставительная оценка среднемесячной заработной платы работников промышленных предприятий с аналогичным показателем в отрасли и в экономике в целом.

Такое сопоставление позволило сделать выводы о том, что:

Таблица 6

Структурная динамика затрат на персонал на предприятиях промышленности

Год	Общие затраты на персонал, %	Затраты по структурному составу, %				Общая оценка, %
		Оплата отработанного рабочего времени	Инвестиционные расходы (обучение, повыш. квалиф. и др.)	Стимулирующие выплаты	Социальные выплаты	
2003	100	42,4	0,7	18,7	24,6	13,6 экономия
2004	100	41,1	0,5	17,2	26,8	14,4 экономия
2005	100	40,8	0,4	17,2	25,0	16,6 экономия

Источник. Составлено по результатам авторского исследования.

- заработная плата на микроуровне (на примере промышленных предприятий) является приемлемой для экономических условий Беларуси. Заработная плата в промышленности к 2006 г. остается несколько выше по сравнению с общеотраслевыми показателями и среднемесячной заработной платой в экономике государства. Самый высокий уровень в нефтехимической промышленности: к 2006 г. на 84% выше среднереспубликанского;

- заработная плата на предприятиях легкой промышленности требует регулирующих мер со стороны органов государственного управления, так как ее уровень остается весьма низким (к 2006 г. – 81% от среднереспубликанского);

- показатели среднемесячной заработной платы на микроуровне остаются выше общеотраслевых. Самый высокий такой показатель (на 32% выше общеотраслевого) – в нефтехимической отрасли.

* * *

Анализ доходов работников на ВРТ предприятий в Беларуси позволяет говорить о специфике их формирования. Такая специфика заключается в следующем:

- росте заработной платы, который сопровождается неблагоприятным экономическим положением белорусских промышленных предприятий (отсутствие инвестиций, износ основных средств, недозагруженность производственных мощностей);

- значительной дифференциации оплаты труда как на уровне отдельных отраслей, так и на уровне структурных подразделений одного предприятия. Такая дифференциация обусловлена спецификой развития и функционирования отраслей промышленности (например, нефтехимия) и определяет разницу между уровнями дохода в Беларуси (в 2005 г. средняя заработная плата в нефтехимии – 420 долл. против 168 долл. в легкой промышленности);

- отсутствии гарантий высокой покупательной способности заработной платы, что не позволяет использовать ее в качестве основного мотивационного механизма в управлении персоналом на предприятиях;

- количественном, а не качественном росте заработной платы, который должен

проявляться, во-первых, в сопоставимости реально полученной и начисленной заработной плат, во-вторых, в росте уровня заработной платы всех категорий работников к среднемесячной заработной плате на предприятии и, в-третьих, в увеличении затрат на оплату отработанного рабочего времени.

Данную специфику следует учитывать при выработке мер регулирования трудовой сферы микроуровня как со стороны администраций предприятий, так и со стороны органов государственного управления. Кроме этого, анализ такой специфики должен стать объектом внимания специалистов-практиков, осуществляющих координацию данного процесса на всех хозяйственных уровнях.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г.* / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь; редкол.: Л.М. Александрович [и др.]. Минск: Юнипак, 2004.
2. Doring P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington: Heath, 1971. P. 1–9; 13–28.
3. Cross G. To the rescue of pay for performance // Personnel. Vol. 62. 1985. № 1.
4. Jackson T., Vitberg A. Career development, part 1: careers and entrepreneurship // Personnel. 1987. Febr.
5. Johnson S. Staff development: a low-cost shared approach // Personnel. 1986. Jan.
6. Klein E. Determinants of manpower underutilization and availability // International labour Review. Vol. 122. 1983. № 2.
7. Miles R., Snow C. Designing strategic human resources systems // Organizational dynamics. 1984. Summer.
8. *Маковская Н.В.* Внутренний рынок труда предприятия как условие развития человеческого капитала работников: Монография. Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2007.
9. *Маковская Н.В.* Внутренние рынки труда белорусских предприятий // Белорусский экономический журнал. 2006. № 3.
10. *Ванкевич Е.В., Морова А.П., Новикова И.В.* Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси. Витебск: ВГТУ, 2004.
11. *Промышленность Республики Беларусь:* Стат. сборник. Минск: Мин-во стат. и анализа Респ. Беларусь, 2006.