

ственного производства» и по специальности «Энергетическое обеспечение сельскохозяйственного производства», плотники, столяры, каменщики и станочники деревообрабатывающих станков. Трудоустроены практически все прошедшие профессиональное обучение. Данные профессии и специальности не являются флагманами инновационного развития. Они продолжают пополнять рынки профессий, которые в условиях инновационных изменений окажутся не востребованными. Поэтому, механизм формирования безработицы на будущий инновационный этап запущен уже сегодня.

Одним из главных факторов, способствующих формированию и внедрению инноваций в реальном секторе экономики, является существующий уровень заработной платы работников. В Беларуси в отраслях промышленности ситуация следующая:

1. Устойчивой тенденцией с 2001г. стало заметное снижение (в среднем на 22%) [1-6] средней заработной платы в промышленности по сравнению со средней заработной платой в национальной экономике. Особенно заметное падение уровня номинальной начисленной заработной платы произошло на предприятиях следующих отраслей:

- в химической и нефтехимической на 35,1%;
- в черной металлургии на 41,2%.

Самая низкая среднемесячная заработная плата (по сравнению со среднереспубликанским уровнем 100%) в лесной, деревоперерабатывающей и целлюлозно-бумажной отрасли (78,7%); в стекольной и фарфоро-фаянсовой отрасли (72,1%); и в отрасли легкой промышленности (62,3%).

2. Долларовый эквивалент (по курсу Национального банка Республики Беларусь) заработной платы в промышленности Беларуси имеет тренд роста:

в период 2004-2009г.г. с 195 дол. США до 445 дол. США. 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.

Фактором, негативно влияющим на инновационные процессы в промышленности Беларуси, являются невысокие почасовые ставки оплаты труда (по сравнению со среднеевропейскими 8-12\$) и, особенно, в тех отраслях, которые могут быть инновационно ориентированы (рисунок 5).

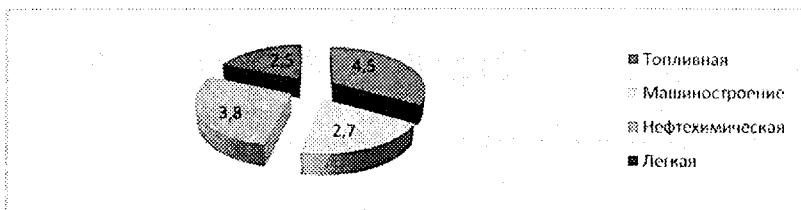


Рисунок 5. Почасовые ставки оплаты труда в промышленности (в \$)

Среди категорий работников самый высокий уровень почасовых ставок у руководителей предприятий (в среднем 192,3% к среднереспубликанскому уровню). Разница между почасовыми ставками руководителей и рабочих на протяжении 2002-2009г.г. остается одинаковой: почасовая ставка руководителя на 60-75% (в зависимости от отрасли промышленности) выше ставки рабочего. В машиностроении и легкой промышленности почасовая ставка руководителя всего на 12-15% выше, чем у рабочих. [5] Это сильно снижает инновационную активность топ-менеджмента в данных отраслях.

В реальном секторе существует дифференциация заработной платы работников в соответствии с тарифными разрядами. Так величина диапазона заработной платы среди одной категории работников не большая (в среднем 15-25 у.е). Диапазон между высоким тарифным разрядом (например, 17-16) и низким (4-3 разряд) составляет 283 у.е. Однако, средние показатели имеют другие значения. Так, разница между средней заработной платой руководителей и специалистов составляет в среднем 202 у.е., руководителями и высококвалифицированными рабочими – 324 у.е.

Оценивать разрыв между уровнями заработной платы разных категорий работников с позиции инновационного развития можно со следующих позиций:

во-первых, значительная разница между заработной платы администрации и специалистов негативно влияет на инновационную активность последних, так как именно они реализуют на местах инновации и являются инициаторами «втягивания» в инновационные процессы рабочих;

во-вторых, существующая у рабочих возможность «заработать» может негативно влиять на инновационную активность специалистов и подрывать принцип социальной справедливости при формировании заработной платы у разных категорий работников;

в-третьих, значительный разрыв заработной платы относительно тарифных разрядов скорее можно расценивать как положительную тенденцию, ликвидирующую уравнилельный подход при формировании оплаты труда разных категорий работников.

Специфика белорусской экономики, в том числе, состоит и в том, что даже при нестабильном уровне производительности труда ставки оплаты труда все равно растут. Например, в электроэнергетике в 2008г. индекс производительности труда составил 97% от предыдущего года, а среднечасовая заработная плата возросла на 23,7%. Аналогичная тенденция в топливной промышленности. Такая ситуация говорит о том, что главный инновационный критерий оценки труда - производительность труда сегодня не работает в Беларуси. Эта значимая проблема, которая требует первоочередного решения, для того, что бы на рынке труда сложились инновационные условия, позволяющие формировать трудовые ресурсы нового качества.

Таким образом, в реальном секторе отсутствуют инновационные тенденции при формировании оплаты труда, так как:

- существует зарегулированность внутрипроизводственных систем оплаты труда со стороны органов государственного управления, что ограничивает возможность применения экономических рычагов воздействия на работников, которые бы выступали в качестве инновационного стимула. Следствием этого является рост ставок оплаты труда, который опережает рост производительности труда. В результате завышается стоимость выполненных работ, которая переносится на цену продукции и ее увеличивает. Это не инновационная тенденция;

- заработная плата в промышленности не гарантирует высокой покупательной способности, критерии повышения ставок определяются вышестоящими отраслевыми ведомствами (концернами или министерствами). Это позволяет утверждать, что заработная плата в промышленности Беларуси начинает терять свою мотивационную силу, которая должна являться залогом эффективного управления трудовыми ресурсами в условиях инновационного развития;

- важным мотивационным и стимулирующим фактором на предприятиях в условиях инновационных изменений является «социальный пакет». На предприятиях Беларуси он сформирован. Но его наполнение не является инновационно стимулирующим, так как большую его часть составляют расходы на социальную защиту работников (отчисления в ФСЗН и в фонд содействия занятости, выходные пособия, пособия по временной нетрудоспособности, страховые выплаты). Данные «выплаты» не имеют эффекта дополнительного дохо-

да к заработной плате работника и имеют компенсационный характер. Поэтому обеспеченность социальным пакетом в современных условиях не имеет для работников большого экономического эффекта;

- существует экономия затрат на персонал (детальный анализ фондов заработной платы на предприятиях выявил данную тенденцию), в 2008 из всех средств (100%) выделенных на персонал израсходовано 81,3% (экономия -18,7%). Следствием этого является постепенное сокращения инвестиционных расходов на персонал (расходы сократились на 43%), что обуславливает снижение качественного уровня профессионально-квалификационного потенциала работников в преддверии инновационных изменений.

Список литературы:

1. Промышленность Республики Беларусь, 2004; стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: О.А.Довнар [и др.]. – Минск, 2004. – 194 с.

2. Промышленность Республики Беларусь, 2005; стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: О.А.Довнар [и др.]. – Минск, 2005. – 197 с.

3. Промышленность Республики Беларусь: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: О.А.Довнар [и др.]. – Минск, 2006. – 197с.

4. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004; стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И.Зиновский [и др.]. – Минск, 2004. – 611 с.

5. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008; стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И.Зиновский [и др.]. – Минск, 2009. – 615 с.

6. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: Г.И. Гасюк [и др.]. – Минск, 2004. – 407 с.