

© 2017 г.

Наталья Маковская

доктор экономических наук, профессор,
зав. кафедрой Могилевского государственного
университета им. А. Кулешова
(e-mail: maknata@mail.ru)

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЗАТРАТЫ В ЭКОНОМИКЕ БЕЛАРУСИ В КОНТЕКСТЕ ЕВРОПЕЙСКИХ СТАНДАРТОВ

В статье представлен сравнительный анализ принципов и масштабов формирования трудовых издержек в странах Европы и в Беларуси. Доказано, что экономика Беларуси является более трудоемкой, чем экономики европейских стран. Значительный объем трудовых затрат делает экономику Беларуси менее конкурентоспособной.

Ключевые слова: трудовые затраты, национальная экономика, заработная плата, социальные гарантии, рынок труда.

Современный экономический курс Беларуси ориентирован на социальные принципы в русле рыночного развития, что сопоставимо с тенденциями экономического развития в европейских странах. В Европе сложились свои социальные принципы развития общества, один из которых – формирование социально-трудовых затрат в соответствии с жесткими социальными стандартами, исполнение которых контролируется государством. В Беларуси такие социальные стандарты (минимальная заработная плата, социальные страховые выплаты, страхование безработицы и т.д.) действуют и строго регламентированы государством.

Совокупность социально-трудовых затрат – параметр, регулирующий рынок труда в государстве. В Беларуси создана институциональная основа, определяющая формирование социально-трудовых затрат как регулятора функционирования рынка труда. Она коррелирует с направлениями регулирования рынка труда в странах Европы.

Разработка современного механизма управления социально-трудовыми затратами, адекватного европейским принципам, даст возможность белорусским производителям повысить уровень конкурентоспособности продукции на мировых рынках.

Методология формирования социально-трудовых затрат. Анализ методологических основ мониторинга трудовых затрат позволяет сделать вывод о множестве критериев выделения источников их формирования:

1. Критерии выделения источников трудовых затрат с позиции системного подхода:

а) неоднородность рынка труда в целом, обусловленная дифференциацией форм занятости, которые на нем существуют (В. Ойкен) [5];

б) детерминизм и морфология рынков труда на основе сегментации всей рыночной системы труда (П. Доринджер и М. Пиоре) [4];

в) «дуальная» модель рынка труда, основанная на принципе сегментирования, который объясняет особенности изменения рыночной конъюнктуры в отдельных секторах (сегментах) рынка (П. Доринджер и М. Пиоре) [4];

г) наличие внутри организационной структуры сформированных рабочих мест, учитывающих их специфику (Дж. Данлоп) [6];

д) кластерная модель рынков труда, состоящая из «внешнего (по отношению к организации) рынка труда» и «внутренних рынков труда» организаций (Дж. Данлоп), которая формирует разный перечень трудовых затрат.

2. Критериями выделения источников формирования трудовых затрат с позиции институциональной методологии являются:

а) наличие в организации постоянных работников, оформленных в кадровое ядро, затраты на которых несоизмеримо велики с остальными работниками (Дж. Аткинсон) [7];

б) наличие внутрифирменного механизма получения экономических выгод и уменьшение трансакционных трудовых издержек в процессе использования труда работников (Г. Беккер) [8];

в) сегментированность рынка труда, обуславливающая дискриминационный выбор (модель личных убеждений) работодателей, основанный на социально-рыночных стереотипах, и влияющая на объем трудовых затрат в процессе найма рабочей силы (Г. Беккер) [8];

г) возможность сокращения в условиях внутреннего рынка труда организации затрат на поиск работников, что ликвидирует необходимость частого перезаключения контрактов (Р. Коуз) [9];

д) наличие внутрифирменных отношений «работник-работодатель», определяемых специфичностью условий заключения трудовых контрактов и набора трудовых издержек в их рамках (О. Уильямсон, У. Меклин, М. Дженсен, Д. Крепс) [7].

Анализ основных методологических подходов с их критериями формирования источников трудовых затрат позволяет констатировать следующее:

— системный подход дает возможность определять общий набор трудовых затрат на всех уровнях хозяйственной и трудовой системы;

— институциональная методология выделяет критерии формирования социальных трудовых затрат исходя из упорядоченности определенным образом совместной трудовой деятельности. Механизм такого упорядочивания характеризуется долговременным характером трудовых отношений, формированием единой команды специалистов, особенностями административного механизма координации социально-трудовых процессов, инвестированием в специфические активы, включая

трудовые. Институциональная методология указывает на то, что конкуренция на рынке ведет к тому, что выживают структуры, в наибольшей степени адаптированные к условиям экономической среды посредством экономии, в том числе, на трудовых трансакционных издержках.

Применение комплексного подхода позволяет выделить методологические предпосылки формирования трудовых затрат на всех уровнях экономической системы. Среди них:

- выделение в сфере труда на микроуровне самостоятельной части (например, структурные подразделения), характеризующейся иерархией и однородностью рабочих мест, которые формируют свой набор трудовых издержек;

- неоднородность системы рынков труда, основанной на сегментации рыночных процессов в сфере труда, что является предпосылкой формирования разных источников трудовых затрат на разных уровнях системы (макро-, мезо-, микроуровне);

- наличие механизма сокращения трансакционных трудовых издержек в сфере труда на микро-, мезо- и макроуровне (например, на микроуровне путем контрактации и административных мер);

- особенности трудовых отношений на основе статусных и профессионально-квалификационных различий работников формирует разный набор трудовых затрат;

- желание работодателей на всех уровнях экономической системы сохранить и сделать стабильным кадровое ядро, что является еще одним направлением трудовых затрат.

Обосновывая принципы научного управления трудовыми затратами, классики теории организации (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилберт, Г. Гантт, А. Файоль, Дж. Д. Линзей, Л. Урвик, Г. Форд) указывали на неоднородность управленческих воздействий на них, исходя из разного профессионально-квалификационного уровня работников и их вклада в производство. Это формирует в организации собственные внутрифирменные системы мотивации, включающие особенности подходов при организации и оплате труда работников разных категорий, при отборе, обучении и развитии определенных категорий персонала, при профессионально-квалификационном и должностном разделении труда работников в соответствии с их квалификационным уровнем, при функциональном руководстве на основе социально-психологической специфики коллектива, при системе стимулирования труда и закреплении ценных для организации работников.

Институциональная методология обладает преимуществами перед неоклассической, поскольку именно она позволяет определить перечень трудовых затрат, их специфику и особенности формирования в рамках трудовых процессов (табл. 1).

Методология формирования трудовых затрат: сравнительный анализ

Характеристика и определение трудовых затрат	
Неоклассический подход	Институциональный подход
<p><i>В. Ойкен</i> Затраты на поиск рабочих мест работниками массовых профессий, не объединенных в профсоюзы и конкурирующих между собой</p>	<p><i>Р. Коуз, Р. Познер, Г. Беккер.</i> Затраты на формирование и функционирование механизма, регулирующий распределение ограниченных трудовых ресурсов</p>
<p><i>А. Маршалл</i> Перечень трудовых затрат, определяемые высоким уровнем дифференциации и комплексности экономических явлений, в основе которых лежит разделение труда</p>	<p><i>Р. Коуз</i> Затраты, связанные с решениями в рамках трудовых сделок, с решениями по координации трудовых действий <i>О. Уильямсон, Т. Веблен, Д. Норт</i> Институциональные затраты, обеспечивающие механизмы выполнения трудовых нормы и трудового поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми</p>
<p><i>В. Ойкен</i> Затраты, сопровождающие конкуренцию между работниками массовых профессий за рабочие места на национальном рынке труда</p>	<p><i>Р. Коуз</i> Затраты карьерных продвижений по рабочим местам в соответствии с уровнем профессиональной и квалификационной подготовки работников, стажем работы и т.п.</p>
<p><i>Д. Робинсон, К. Кларк, П. Дуглас</i> Издержки производства – прямые затраты, имеющие убывающую предельную эффективность в том случае, если объем производства возрастает. Издержки стремятся к нулю</p>	<p><i>О. Уильямсон, Ф. Найт, А. Алчиан, Дж. Коммонс и др.</i> Издержки производства – затраты обмена, которые оцениваются по наличию полезных свойств объектов обмена, имеют направления постоянного роста. Эти издержки определены термином – трансакционные издержки и служат источником социальных, политических и экономических институтов</p>
<p><i>П. Дуглас, К. Кобб, А. Янг</i> Затраты по увеличению производительности и специализации труда при одновременном увеличении объемов производства</p>	<p><i>О. Уильямсон, Р. Коуз</i> Минимизация трудовых издержек по заключению сделок на рынке происходит при помощи существования фирмы, в которой распределение ресурсов (в том числе и трудовых) происходит административным путем (посредством приказов, а не на основе ценовых сигналов). Инструмент минимизации трудовых издержек – контракт (функционально-нормативная специфика взаимодействия нанимателя и продавца рабочей силы в условиях конкретной фирмы)</p>

Таблица 1 (окончание)

Характеристика и определение трудовых затрат	
Неоклассический подход	Институциональный подход
<p><i>Л. Вальрас, В. Парето</i> Достижение равновесия на рынке труда происходит тогда, когда по установившейся на рынке цене рабочей силы, трудоустроены все желающие получить работу. Равновесие характеризуется отсутствием безработицы Затраты по росту уровня оплаты труда и минимизации уровня безработицы</p>	<p><i>Г. Беккер, Р. Познер, Р. Коуз</i> Достижение равновесия на рынке труда происходит тогда, когда работодатель и наемный работник максимизируют свою целевую функцию. Затраты на создание условий роста эффективности трудовых отношений «работник-работодатель»</p>
	<p><i>О. Уильямсон, Г. Беккер</i> Затраты по содержанию специфических активов – активы, максимальный эффект от использования которых достигается в рамках данной организации. Основной специфический актив – человеческий капитал</p>
	<p><i>Дж. Бьюкенен, М. Олсон, Л. Тевено, Дж. Элстер</i> Затраты по обеспечению административных норм – базовый регулятор взаимодействий людей, определяющий поведение индивида в различных ситуациях, при этом выполнение нормы носит добровольный характер либо основывается на санкциях (юридических и социально-экономических)</p>

Источник: [5–9].

Объем, перечень и особенности формирования трудовых издержек зависят от уровня экономической системы. Так, впервые в концепции П. Доринджера и М. Пиоре [4] выделены факторы, позволяющие выявлять различия в этих издержках в зависимости от того рынка труда, где они образуются. На микроуровне в рамках внутренних рынков труда организаций трудовые затраты зависят от специфики квалификации, обучения на рабочем месте, профессиональной подготовки работников. На макроуровне (на национальном рынке труда) трудовые издержки формируются в рамках новых отношений занятости: поиска места работы, найма работников.

В этой связи механизм формирования и управления трудовыми затратами можно представить как: а) систему социальных отношений,

ориентированную на достижение общих целей, обладающую собственными ресурсами, внутренней нормативной и статусной структурами, в рамках которых члены организации за соответствующее вознаграждение выполняют отведенные им функциональные роли; б) систему рыночных отношений, в рамках которой появляется необходимость экономии на транзакционных издержках с заменой их координационными внутри организации.

Тенденции формирования и управления объемом социально-трудовых затрат в европейских странах. В странах Европы затраты на персонал и на управление социально-трудовыми отношениями принято рассматривать как инвестиции в человеческие ресурсы. За последние десять лет наблюдался рост социально-трудовых затрат в общем объеме производственных издержек в европейских странах. Росту этих издержек способствовали как экономический рост начала 2000-х годов, так и увеличение конкуренции на внутренних и международных рынках труда, обусловленной процессами глобализации мировой экономики. В числе одного из основных негативных последствий глобализации исследователи называют рост безработицы [10; 11]. Для предотвращения таких последствий компаниям необходимо осуществлять оптимизацию и управление трудовыми затратами.

В европейских странах существует такой способ снижения величины дополнительных затрат на персонал как лизинг (аренда) персонала [10]. Это особый вид бизнеса – по сдаче персонала в аренду. Специализированные предприятия заключают трудовые договоры с работниками, предоставляя их впоследствии в лизинг в соответствии с имеющейся у них специальностью. Принципы работы таких предприятий во многом напоминают работу кадровых агентств. Под арендованным персоналом понимаются работники, которые предоставляются в распоряжение третьей стороны согласно договору об аренде персонала, заключенному между двумя предприятиями.

Так, например, в Германии рассматривают взаиморасчеты в процессе лизинга персонала как движение дополнительных издержек на персонал. Основные издержки непосредственно связаны с процессом производства, а соответственно, и с трудовыми отношениями, и потому «закреплены» за работодателем (арендодателем) [10].

В этом случае лизинг персонала позволяет реализовать преимущества, оптимизирующие социально-трудовые затраты:

1. Преимущества для арендатора: стоимость аренды, как правило, ниже расходов на работника, которого арендатор мог бы принять в свой штат либо по срочному трудовому договору;

2. Преимущества для арендодателя: арендодатель снижает свои издержки, перекладывая их полностью или частично на арендатора; нет необходимости в мероприятиях по численной оптимизации штатного состава

3. Преимущества для арендуемого работника: работник имеет рабочее место, постоянный доход и социальные гарантии.

Таким образом, данный опыт Германии позволяет говорить об экономической эффективности лизинга персонала, которая заключается в том, что устраняется главное противоречие – между потребностью в трудовых ресурсах и их наличием; аренда персонала выступает в качестве инструмента, который позволяет распределить «излишний» персонал по тем предприятиям либо отраслям, где он необходим в данный момент, тем самым сохраняется уровень занятости и налоговых поступлений, снижается социальная напряженность.

Приобретает масштабы в странах Европы такая тенденция как рост почасовых трудовых затрат. Так, полные почасовые трудовые затраты в еврозоне (ред. – 15 стран ЕС) выросли на 3,3% в номинальном выражении в 2015 году по сравнению с 2,9% в 2009 году. В странах Евросоюза (ред. – 27 стран ЕС) ежегодный рост составил 4,3–4,5%, по сравнению с концом 1999 г. и началом 2000-х годов [12]. По данным Евростата, в еврозоне заработная плата за последние годы выросла примерно на 3,7–4,0% за год, а незарплатные расходы (расходы на социальное обеспечение, развитие работников и т.п.) – на 2,3–2,5% [14].

Анализ зарплат по экономической деятельности показывает, что в еврозоне годовой показатель почасовых трудовых затрат повысился на 3,7% в промышленной индустрии, на 4,0% – в строительстве, на 3,0% – в сфере предоставления услуг. В странах ЕС трудовые затраты выросли на 4,7% – в промышленности, 5,0% – в строительстве и 4,0% – в услугах [14]. Среди государств-членов ЕС, наименьший ежегодный прирост в почасовой оплате труда наблюдался в Германии (1,6%). Самые высокие показатели – в Латвии (33,3%) и Литве (26,2%) [12].

В европейских странах существует общая тенденция к росту (хотя и незначительному) безработицы. В 17 странах еврозоны в январе 2015 г. процент безработных составил 10,7% по сравнению с уровнем 2012 г. в 10,6%, согласно данным Статистического управления Европейского союза [12]. В государствах еврозоны в период 2011–2014 г.г. насчитывалось около 16,93 млн безработных, а это на 185 тыс. выше декабрьского уровня 2010 г.

Максимальный уровень безработицы зафиксирован в Испании (23,3%). Самые высокие показатели в еврозоне также показала Греция (19,9%), Ирландия с Португалией (по 14,8%), а также балтийские страны [12]. Наиболее низкий уровень безработицы удерживает Австрия (около 4%), затем следуют Нидерланды и Люксембург (5% и 5,1% соответственно) [12; 14].

Средний размер расходов на инвестиции в человеческий капитал одного работника европейских компаний составил примерно 1,16 долл. Для сравнения – в России 2,3 долл. При этом на обучение сотрудников европейские компании тратят в среднем от 5 до 10% общего размера годового бюджета. *Доля затрат на персонал в общих расходах компании в Европе – около 25% (в России в среднем – 15,7%)* [13]. При этом среднее значение социально-трудовых затрат компаний в расчете на одного сотрудника

в европейских странах составляет 203 тыс. долл. в год. Расходы по управлению текучестью кадров в европейских странах, связаны с анализом коэффициента увольнений, который показывает процент ушедших из организации сотрудников вне зависимости от причины. Так, в период 2009–2013 гг. европейские компании в среднем теряли 17–18% работников. Затраты на подбор, набор и наем новых работников составили в странах Европы в среднем 643 долл.

Таким образом, следует констатировать общий рост социально-трудовых затрат в странах Европы (еврозоны и страны ЕС).

Объем социально-трудовых затрат в странах Европы достаточно полно демонстрирует статистика Евростата, которая использует индекс стоимости труда. Данный индекс определяет объем социально-трудовых затрат в общей стоимости продукции, услуг. Индекс рассчитывается на основе почасовых затрат по содержанию рабочей силы и охватывает все рыночные виды экономической деятельности, за исключением сельского хозяйства, лесного хозяйства, рыболовства, образования, здравоохранения, коммунальных, социальных и персональных услуг. Расчет индекса включает затраты на оплату труда с учетом начисленной заработной платы, социальных взносов и налогов за вычетом субсидий, связанных с занятостью. Базовый период для расчета индекса темпов роста – 2012 г. [14].

Статистические данные (1 квартал 2016 г.) по странам еврозоны указывают на дифференцированные значения индекса стоимости труда. Так, самый высокий показатель роста трудовых затрат в производстве продукции наблюдается в Румынии (индекс более 10), Болгарии (около 8) и Эстонии (около 7). Средний рост данного индекса в странах Европы составляет не более 3. Сокращение размера индекса к началу 2 квартала 2016 г. наблюдается в Италии и Кипре [14].

Рост индекса стоимости труда за последние пять лет наблюдается во всех странах еврозоны (кроме Кипра). В целом средний темп роста индекса за пять лет составил в этих странах 105–110%.

Однако в таких странах как Болгария, Латвия, Литва, Эстония, Румыния рост индекса стоимости труда превысил пороговое значение 120%. Наиболее стабильными странами по объему социально-трудовых затрат в себестоимости продукции остаются Ирландия, Италия, Словения [14].

Анализ социально-трудовых затрат в странах еврозоны позволяет понять причину их роста, это – увеличение затрат на оплату труда и трудовые вознаграждения. Так, рост этих затрат в Болгарии, в странах Балтии объясняет причину увеличения объема трудовых затрат. Однако в таких странах как Великобритания, Ирландия, Кипр при общих низких социально-трудовых затратах расходы на оплату труда и трудовое вознаграждение остаются самыми высокими в Европе. Средний размер расходов на оплату труда и трудовое вознаграждение в Европе составляет 70–75% в общем объеме социально-трудовых издержек при производстве товаров и услуг [14].

Структуру социально-трудовых затрат в европейских странах формируют социальные расходы работодателей, включая обязательные страховые взносы. Наиболее значителен объем социальных затрат в Литве (29%) при среднем их уровне 20–22% в общих социально-трудовых затратах европейских работодателей. Самые низкие социальные затраты на Кипре и в Словении (15% и менее), которые компенсируются высокими трудовыми доходами [14].

Таким образом, страны еврозоны характеризуются следующими тенденциями в отношении социально-трудовых затрат по содержанию работников:

во-первых, во всех странах наблюдается стабильный рост почасовых затрат на содержание работников при производстве продукции и услуг;

во-вторых, темпы роста социально-трудовых затрат во всех странах разные. Темпы роста зависят от особенностей экономического развития стран;

в-третьих, самые низкие почасовые социально-трудовые затраты в странах постсоветских экономик, входящих в Еврозону (Болгария, страны Балтии, Венгрия, Хорватия). Самые высокие значения этого показателя в скандинавских странах.

Тенденции формирования и управления социально-трудовыми затратами в национальной экономике Беларуси. Под социально-трудовыми затратами в экономике Беларуси понимаются затраты нанимателя на рабочую силу, которые представляют собой сумму вознаграждений в денежной и натуральной формах: за отработанное и неотработанное время; за дополнительные расходы организации, направленные на обеспечение работников жильем; на оздоровительные мероприятия, профессиональное обучение, культурно-бытовое обслуживание; отчисления в социальные фонды, страховые платежи; налоги, связанные с использованием рабочей силы.

Институциональные формы в которых выражены социально-трудовые зарплаты в Беларуси представляют собой следующее:

– фонд заработной платы (ФЗП) организации, в который включены: заработная плата за выполненную работу и отработанное время; выплаты стимулирующего и компенсирующего характера; оплату за неотработанное время и другие выплаты, включаемые в состав ФЗП. Фонд заработной платы включает подоходный налог и обязательный страховой взнос на работника.

– пособия и другие выплаты за счет средств государственного социального страхования;

– страховые выплаты по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целом, совокупность всех статей социально-трудовых затрат формирует их объем на уровне региональных экономик и национальной экономике.

На протяжении последнего десятилетия соотношение социально-трудовых затрат в национальной экономике не менялось. Распределение



Рис. 1. Распределение и соотношение социально-трудовых затрат в экономике Беларуси

Источник: [15].

и соотношение этих затрат, выраженное в средних показателях, выглядит примерно следующим образом (Рис. 1):

Самую значительную (более 60%) статью расходов на персонал составляет оплата за выполненную работу. Второй статьёй по объёму (более 25%) затрат являются расходы на социальные отчисления (ФСЗН, страховые фонды). Основную долю всех затрат составляют зарплатные расходы (71,4%), т.е. расходы, покрывающие цену труда и только 28,6% социальные расходы.

Представление о размере социально-трудовых затрат организаций в общем объёме затрат на производство продукции, работ, услуг в экономике Беларуси позволяет получить Рис. 2.

Начиная с 2010 г. принципиально не менялся объём социально-трудовых затрат организаций в общем объёме затрат на производство продукции, работ, услуг в экономике Беларуси. В структуре затрат доминирующая статья расходов (65–70%) относится к материальным затратам. Второй по значимости является статья расходов на оплату труда (13–18%). При этом данная статья затрат с 2010 г. увеличилась с 15% до 18% при неустойчивом объёме затрат на социальные отчисления.



Рис. 2. Структура затрат организаций на производство продукции, работ, услуг в экономике Беларуси

Источник: [15].

Анализ номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников как основного вида трудовых затрат целесообразно проводить с учетом их долларowego эквивалента. Направления изменений и объема затрат на заработную плату показаны на Рис. 3.

Номинальная начисленная заработная плата работников имеет однозначный тренд роста с 1217 тыс. бел. рублей до 6715 тыс. бел. рублей в 2015 г., данный показатель увеличился в 5,5 раз только за последние 5 лет.

Иная картина представляется при анализе номинальной начисленной заработной платы в долларовой эквиваленте. Роста этого показателя в целом не произошло, хотя в 2012–2014 гг. имело место увеличение примерно на 30%.

Несмотря на колебания номинальной начисленной заработной платы, она сохранила стабильную величину в интервале 400–440 долларов. Приблизительные расчеты часовой стоимости рабочей силы в Беларуси с учетом 24 рабочих дней и 40-часовой рабочей недели указывают на ее цену в интервале 2,4–2,7 долл./час. Таким образом, структура и объем социально-трудовых затрат в национальной экономике Беларуси с 2010 г. остаются неизменными.

Сравнительный анализ социально-трудовых затрат в европейских странах и в национальной экономике Беларуси. Сравнение социально-трудовых затрат в национальных экономиках европейских странах и в Республике Беларусь затруднено использованием неидентичной статистической методологии, что при сравнениях порождает некоторые погрешности. Тем не менее, сформулируем ряд выводов.

1. Государственные расходы в Европе, связанные с затратами на политику занятости и сокращения уровня (и обслуживания) безработицы,



Рис. 3. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников (в бел. рублях и долларом эквиваленте)

Источник: [15].

составляют в среднем 1,75–3,25% от всех расходов государственных бюджетов европейских стран. При установившейся тенденции постоянного роста безработицы и пороговых ее значениях около 12–23%.

В Беларуси при незначительном уровне безработицы (в среднем 1–1,5%) макрорасходы по обслуживанию безработицы составляют 3,0–3,2% расходов государственного бюджета, что примерно сопоставимо с расходами стран Еврозоны.

2. Сравнение почасовых трудовых затрат по содержанию работников в европейских странах и в Беларуси позволяет: во-первых, констатировать их дифференцированность в странах Европы и однозначность в экономике Беларуси; во-вторых, уровень почасовых затрат в Беларуси (2,7 дол./ час) сопоставим только с европейскими странами бывшего социалистического лагеря (например, в Болгарии 1,6–2,4 долл./час, Латвии – 4 долл./час и др.). При этом в этих европейских странах данный показатель с 2010 г. вырос практически в 2 раза. В Беларуси почасовые трудовые затраты практически неизменны за последние 5 лет (так как, в том числе, реальное выражение заработной платы в долларовом эквиваленте остается неизменным).

В целом среднестатистический показатель уровня почасовых трудовых затрат в Европе 20–25 долл./час не сопоставим с аналогичным показателем в Беларуси (2,2–2,7 долл./час).

3. Объем социально-трудовых затрат в странах Европы, исчисляемый с использованием индекса стоимости труда, который показывает их уровень в общей стоимости продукции, работ и услуг, не корректно сопоставлять с процентным показателем объема социально-трудовых затрат организаций в общем объеме затрат на производство продукции, работ, услуг в экономике Беларуси. Однако, если в Беларуси данный показатель является относительно стабильным (колебания в пределах 3–5 п.п.), то в европейских странах колебания индекса стоимости труда более значительны и установился тренд его роста. Данный тренд указывает на увеличение объема социально-трудовых затрат организаций в общем объеме затрат на производство продукции, работ, услуг.

4. Средний размер затрат на заработную плату и доходы в общем объеме социально-трудовых затрат европейских работодателей составляет 70–75% в общем объеме социально-трудовых издержек при производстве товаров и услуг. В национальной экономике Беларуси данный показатель составляет в среднем 60–62%.

5. Средний объем социальных затрат европейских работодателей составляет 20–22%. В Беларуси объем данных затрат составляет 25–27%, что определено требованиями государственной политики по формированию и развитию социально ориентированной экономики в Беларуси.

Общий сравнительный результат анализа социально-трудовых затрат в европейских странах и в национальной экономике Беларуси можно представить следующим образом:

Таблица 2

**Социально-трудовые затраты в европейских странах
и в национальной экономике Беларуси**

Статьи социально-трудовых затрат	Среднее значение показателя	
	Страны Европы	Беларусь
Почасовые трудовые затраты по содержанию работников	20–25 долл./час. (2,4–5 долл./час) бывшие страны соц. лагеря	2,2–2,7 долл./час.
Объем социально-трудовых затрат организаций в общем объеме затрат на производство продукции, работ, услуг в экономике	1/6–1/8 часть от всех затрат	1/3–1/4 часть от всех затрат
Размер расходов на заработную плату и доходы в общем объеме социально-трудовых затрат	70–75%	60–62%
Объем социальных расходов в общем объеме социально-трудовых затрат	20–22%	25–27%
Доля расходов государственного бюджета на политику занятости и сокращение безработицы	1,75–3,25%	3,0–3,2%

Источник: [14–15].

Таким образом, если средний объем социально-трудовых затрат в экономике европейских стран составляет примерно $1/6$ – $1/8$ часть от всех затрат на производство продукции, работ, услуг, то в Беларуси этот объем затрат составляет примерно $1/3$ – $1/4$ часть. Другими словами, *национальная экономика Беларуси является более трудоемкой, чем европейские экономики. Данная статья затрат делает экономику Беларуси менее конкурентоспособной.*

В целях адекватного сравнительного анализа социально-трудовых затрат, формирующихся в рамках мировой экономики, целесообразно рекомендовать следующие методологические посылы для совершенствования статистического учета данного вида затрат в экономике Беларуси:

во-первых, ввести в практику статистического учета расчет как почасовых ставок оплаты труда в экономике, так и размер почасовых затрат по содержанию работников, включая социальные расходы;

во-вторых, обеспечить сопоставимость (с использованием индексных методов) статистических данных по объему социально-трудовых затрат на производство продукции, работ, услуг в общем объеме всех затрат;

в-третьих, сделать показатель уровня доходов и реальной заработной платы в экономике Беларуси сопоставимыми со страновыми показателями в мировой экономике.

Литература

1. Финансовый бизнес-план: учеб. пособие / М.: Финансы и статистика 2009.
2. *Багиев Г.Л., Асаул А.Н.* Организация предпринимательской деятельности: учеб. пособие / СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2007.
3. *Руденко И.В., Бойцова А.А.* Управление затратами: сущность, механизм, подходы // Вестник Омского университета. 2010. № 2. С. 114–118.
4. *Doringer, P., Piore, M.* Internal labor markets and manpower analysis /Lexington: Heath. 1971.
5. *Ойкен, В.* Основы национальной экономики / Москва. «Экономика». 1996.
6. *Dunlop, S.* The task of contemporary wage theory /New concepts in wage determination / G. Taylor, F. Pierson, New York: McGraw-Hill. 1957. P. 128–131.
7. Введение в институциональную экономику: учеб. пособие / Д.С. Львов //Москва: Изд-во «Экономика». 2005.
8. *Becker, Gary S.* Investment in human capital: a theoretical analysis /London: LXX (October). 1962.
9. *Коуз, Р.* Природа фирмы / Москва: Дело. 2001.
10. *Лысков А.Ф.* Аренда персонала и управление издержками: опыт Германии // Кадры предприятия. № 7. 2003.
11. *Владимирова И.Г.* Глобализация мировой экономики: проблемы и последствия // Менеджмент в России и за рубежом. 2001. № 3.
12. Интернет ресурс: <http://skybuilding.ru/page/po-raschetam-pwc-otdacha-vlozhenij-v-personal-v-rossii-vdvoe-vyshe-chem-v-es>. Дата доступа: 12.07.2016.
13. Интернет ресурс: <http://www.finmarket.ru>. Дата доступа: 12.07.2016.
14. Интернет ресурс: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-costs/main-tables>. Дата доступа: 14.07.2016.
15. Интернет ресурс: <http://www.belstat.gov.by/> Дата доступа: 16.07.2016.