

ДИНАМИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ И БЕЛАРУСИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА¹

Т.Ю. Стукен, Н.В. Маковская, Т.А. Лапина, Е.А. Лупинос*

В статье представлены результаты совместного научного исследования по проблемам формирования и реакции внутрифирменной заработной платы в условиях экономического кризиса в промышленности России и Беларуси. Выявлены специфические и общие механизмы приспособления систем зарплатообразования в условиях экономического кризиса. Обоснованы направления изменений политики оплаты труда под влиянием общегосударственных и внутрифирменных институтов на предприятиях обеих стран.

Ключевые слова: заработная плата, внутрифирменная политика оплаты труда, институты формирования заработной платы, экономический кризис, реакция заработной платы.

JEL-классификация: J21, J22, J23, J24, J31.

В разных странах реакция рынка труда в части изменения уровня и структуры заработной платы будет различной в зависимости от институциональных особенностей влияния государства на происходящие в экономике процессы. В этом контексте представляет интерес сравнительный анализ реакции заработной платы в экономиках России и Беларуси на изменения рыночной ситуации.

Достижение равновесия на рынке труда при снижении спроса на труд возможно как посредством снижения заработной платы, так и (или) занятости. В 1990-х годах на постсоветском пространстве заработная плата демонстрировала сверхвысокую гибкость вопреки теоретическим представлениям о негибкости заработной платы в сторону понижения. Современные процессы

в экономиках двух стран позволяют констатировать, что на зарплатообразование в условиях нестабильности эффективно влияет система государственного регулирования. Вместе с тем конкретные решения работодателей в области формирования заработной платы и ее структурных элементов остаются своеобразным «черным ящиком». В одних случаях меньшая гибкость заработной платы сопровождается сокращением персонала, в других – ужесточением требований к нему, в третьих – ростом задержек с ее выплатой и пр. (Капелюшников, 2009). Конкретная ситуация обуславливается многообразием причин, среди которых одно из важнейших мест может быть отведено состоянию трудового законодательства и его инфорсменту (Мироненко, 2010), роли коллективно-договор-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ-БРФФИ в рамках международного научно-исследовательского проекта РГНФ-БРФФИ «Реакция внутрифирменной политики оплаты труда на изменение экономической ситуации: сравнительный анализ Российской Федерации и Республики Беларусь» (проект № 11-22-01004a/Bel).

* Стукен Татьяна Юрьевна (Stuken@mail.ru), доктор экономических наук, профессор Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (г. Омск, Россия);

Маковская Наталья Владимировна (maknata@mail.ru), доктор экономических наук, профессор Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова (г. Могилев, Беларусь);

Лапина Татьяна Александровна (Lapinaomgu@gmail.com), кандидат экономических наук, доцент Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского;

Лупинос Евгений Александрович (Lupinos304@mail.ru), преподаватель Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.

ного регулирования, преобладающему типу социально-трудовых отношений.

Таким образом, реакция заработной платы на изменение экономической ситуации во многом определяется институциональными особенностями национального и внутрифирменного уровня. При этом последний в определенной мере произведен от первого (Ванкевич, 2012). Именно поэтому в центре внимания авторского коллектива находится анализ институтов заработной платы, продуцирующих определенные модели приспособления в условиях кризиса.

Национальные экономики России и Беларуси имеют опыт подстройки рынка труда в условиях экономического кризиса 1990-х годов. За прошедший период на постсоветском пространстве существенной трансформации подверглись общегосударственные институты заработной платы. В то же время и на внутрифирменном уровне возникли специфические институциональные механизмы формирования заработной платы, начиная от политики зарплатообразования и заканчивая перечнем и порядком отдельных выплат. Оба этих уровня в совокупности определяют реакцию заработной платы на изменение рыночных условий. Однако, если сравнивать удельный вес этого влияния, в Беларуси по сравнению с Россией более высок удельный вес общегосударственных институтов, а в России – внутрифирменных.

Представляется, что знание конкретных механизмов изменения заработной платы в условиях кризиса не только способствует пониманию процессов, происходящих на рынке труда, но и позволяет выработать меры, направленные на регулирование рынка труда и уровня жизни населения. Теоретически существует ограниченное число реакций заработной платы на изменение внешней среды. Между тем институциональные особенности различных экономик определяют огромное разнообразие конкретных вариантов поведения. В этой связи представляет научный интерес выявление национальных подстроек заработной платы к изменениям внешней среды с целью расширения перечня поведенческих реакций работодателей при формировании оплаты труда и перевода их в

плоскость практического использования. Это позволит не только дополнить научные представления эмпирическими данными, но и сформулировать (используя опыт двух стран) рекомендации в сфере регулирования системы оплаты труда в условиях экономической нестабильности.

Институциональные особенности зарплатообразования в национальных экономиках России и Беларуси

На поведение предприятия в части зарплатообразования оказывают влияние ограничения институциональной среды, в которой функционируют предприятия. Внутрифирменная политика оплаты труда складывается и изменяется под воздействием различных факторов. Условно их можно разделить на две группы: внутренние и внешние. Если внутренние факторы целиком определяются спецификой самой организации и индивидуальны от фирмы к фирме, то влияние внешних факторов в целом создает институциональное поле для всех организаций, которые работают в той или иной стране (регионе, отрасли).

Под институтами мы понимаем ограничения, придающие определенную структуру трудовым отношениям. Эти ограничения включают совокупность формальных и неформальных норм, а также механизмы их поддержания. Функционирование институтов способствует снижению уровня неопределенности среды, тем самым формируя рамки принятия решений субъектами.

Исторически обе страны развивались в одном правовом пространстве, так как являлись частью одной страны. Тем не менее в каждой из них существовали отдельные самостоятельные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения. После распада СССР различия в нормативной базе возросли. Современная ситуация с регулированием рынков труда России и Беларуси, с одной стороны, является отражением национальной специфики и международного опыта, накопленного в данной сфере, а с другой – сохраняет нормы, являющиеся наследием социалистического периода истории обеих стран. В настоящее время в Беларуси и России регулирование отношений на рынке труда осуществляет-

ся на основе трудовых кодексов и законов о занятости населения.

В части государственных гарантий трудовые кодексы России и Беларуси транслируют разную роль государства в регулировании оплаты труда. Для России в большей степени характерен акцент на регулируемую и контролирующую роль государства, в то время как для Беларуси свойственна существенная составляющая роли государства как работодателя, с вытекающими из этого обязанностями (например, установлено регулирование величины тарифной ставки первого разряда)².

Постсоветский период характеризовался значительными изменениями уровня заработной платы в экономиках двух стран. 1990-е годы сопровождались резким падением реальной заработной платы как в России, так и в Беларуси (в отдельных отраслях – более чем в 3-4 раза). Стабильное восстановление покупательной способности заработной платы началось после 2000 г. На динамику заработной платы в России отрицательное влияние оказал кризис 2009 г., в Беларуси он не только замедлил рост реальной заработной платы, но и стал причиной кризисных тенденций в системе зарплатообразования в промышленном секторе. Существенное падение реальной заработной платы в Беларуси имело место начиная с 2011 г. после снижения курса национальной валюты (рис. 1).

При международных сопоставлениях уровня и дифференциации заработной платы часто используется индекс Кайтца, показывающий отношение размера минимальной заработной платы к среднему уровню заработков в стране. В России данный показатель по итогам 2011 г. составлял 22% (в период с 1994 до 2006 г. он колебался в пределах от 5,5 до 12,8%)³, в Беларуси – 31,4%⁴ при среднем значении в странах Восточной и Юго-Восточной Европы око-

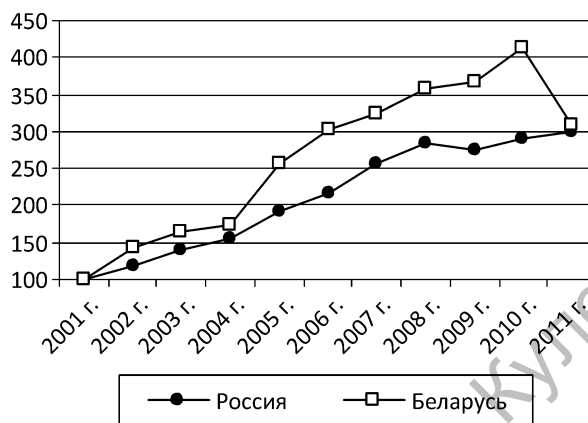


Рис. 1. Динамика реальной заработной платы в России и Беларуси (2000 г. – 100%).

Источники. Построено по данным: Занятость и заработная плата. 2013 (<http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/>); Доходы и расходы населения. 2012 (http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2012_10/15.pdf); Об уровне денежных доходов населения Республики Беларусь в январе–сентябре 2012 г. 2012 (http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/dohody_nov12.php).

ло 40% (Lehmann, Muravyev, 2011). Уровень минимальной заработной платы в России является низким не только с точки зрения международных сопоставлений. Общефедеральный МРОТ в 2012 г. России соответствовал только 62%⁵ прожиточного минимума трудоспособного населения, в то время как в Беларуси – 126%⁶.

Изменение структурных характеристик заработной платы в условиях экономического кризиса

Для анализа механизмов приспособления заработных плат авторами была сформирована исследовательская база из 254 промышленных предприятий России и Беларуси. Для получения информации разработана анкета из 30 вопросов. Основное их содержание направлено на выявление специфики формирования оплаты труда в условиях экономического кризиса 1990-х годов и 2008–2009 гг. для России и 2011 г. для Беларуси. В выборке представлены промышленные предприятия государственной формы собственности (39%), закрытые акционерные обще-

² Трудовой кодекс Республики Беларусь: в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.12. 2007 г. № 299-З. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 3.2/1396; Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2011 г. (с изм.) (<http://base.garant.ru/12125268/>).

³ Занятость и заработная плата. 2013 (<http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/>).

⁴ Доходы и расходы населения. 2012 (http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2012_10/15.pdf).

⁵ Уровень жизни. 2013 (<http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/level/#>).

⁶ Об уровне денежных доходов населения Республики Беларусь в январе–сентябре 2012 г. 2012 (http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/dohody_nov12.php).

ства (3,8%), открытые акционерные общества (19,2%), общества с ограниченной ответственностью (12,2%), индивидуальные предприниматели (9,9%) и другие (4,7%). Экспертами в опросе выступили функциональные менеджеры предприятий, занимающиеся вопросами оплаты труда и управления персоналом (Сабилова, Стукен, 2011).

Методология исследования основана на следующих положениях.

1. Подстройка рынка труда происходит одним из следующих способов либо их сочетанием: регулирование объема занятости путем изменения численности персонала; регулирование объема занятости путем изменения продолжительности рабочего времени; регулирование величины и структуры заработной платы (Ванкевич, 2014).

2. Зарплатный механизм гибкости обладает существенной вариативностью (иногда вырабатываются совершенно нестандартные формы гибкости, характерные только для одного предприятия) (Капелюшников, 2004).

3. Структура заработной платы представляет собой совокупность элементов материального вознаграждения и их соотношение (Маковская, 2013а).

За годы кризиса отрицательная динамика заработных плат наметилась не во всех компаниях. При этом 22% респондентов России ответили, что в годы кризиса в их компаниях был рост заработной платы при снижении показателя у конкурентов (рис. 2). В Беларуси такая динамика характерна для 12,7% предприятий.

Несмотря на то, что в ряде организаций ситуация с оплатой труда оценивается оптимистично, большинство участников рынка было вынуждено осуществлять подстройку под изменившиеся экономические условия. В рамках исследования респондентов ставился вопрос о том, какие меры подстройки заработной платы применяло их предприятие. Распределение ответов в процентах приведено в табл. 1.

Анализируя всю совокупность подстроек к кризису в целом, необходимо оценить общую степень активности подстройки промышлен-

ных предприятий России и Беларуси. Это можно сделать через расчет показателя среднего количества используемых мер подстройки оплаты труда.

Среднее количество используемых мер подстройки оплаты труда рассчитано как деление общего количества ответов об использовании мер подстройки на общее число предприятий в выборке. Показатель характеризует степень разнообразия подстройки, но также его можно интерпретировать как активность реакции на кризисные явления.

Анализируя данный показатель для России и Беларуси, можно сделать два основных вывода.

1. Россия в оба кризисных периода активнее реагирует на рыночную ситуацию, используя большее количество мер подстройки заработной платы (1,3 против 0,9 в 1990-е годы и 2,5 в 2008–2009 гг. против 2,1 в 2011 г.). А значит, структурные изменения заработной платы в России проявляются заметнее.

2. Количество применяемых мер подстройки в 2008–2011 гг. увеличилось вдвое в обеих странах. Очевидно, что с развитием рыночных отношений предприятия все больше адаптируются к экономическим циклам и осваивают все новые методы подстройки спроса на труд. Следствием этого являются значительные структурные изменения заработной плат промышленных предприятий в ответ на кризисные явления.

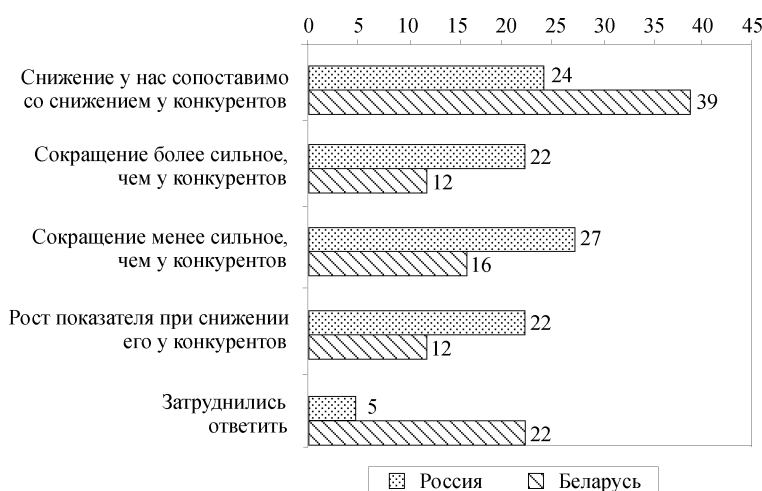


Рис. 2. Динамика заработной платы в России и Беларуси, %.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

Процент предприятий, воспользовавшихся соответствующим методом подстройки заработной платы

Ответы респондентов	Россия		Беларусь	
	1990-е гг.	2008–2009 гг.	1990-е гг.	2011 г.
Оплата труда стала в большей степени зависеть от результатов деятельности предприятия	29,3	61,0	7,5	50,7
Оплата труда стала в большей степени зависеть от результатов деятельности работника	9,8	34,1	9,4	26,3
Сократились выплаты премий, надбавок	24,4	48,8	13,6	36,2
Были заморожены тарифные ставки и оклады	22,0	29,3	12,2	12,7
Увеличилась доля оплаты труда в натуральной форме	14,6	0,0	14,6	5,2
Приняты новые документы, закрепляющие изменения в оплате труда	14,6	34,1	6,6	27,2
Увеличились полномочия линейных руководителей в вопросах определения заработной платы работникам	2,4	7,3	5,6	18,3
Сократились полномочия линейных руководителей в вопросах определения заработной платы работникам	0,0	2,4	9,9	7,5
Увеличились полномочия администрации в вопросах определения заработной платы работникам	17,1	26,8	4,7	21,1
Сократились полномочия администрации в вопросах определения заработной платы	0,0	2,4	8,0	3,3

Источник. Рассчитано по результатам авторского обследования.

В условиях кризиса нарушаются факторы стабильного экономического функционирования предприятий. Насколько такая стабильность нарушается в отношении механизма формирования оплаты труда на предприятиях двух стран в условиях кризиса? Исследования выборки предприятий выявили основные направления реакций механизма формирования оплаты труда в период экономических кризисов (кризис 1990-х годов и кризис 2008–2011 гг.):

1) прекращение роста тарифных ставок и окладов. На это указали 12,2 и 22,0% белорусских и российских предприятий соответственно (кризис 1990-х годов). Такая же тенденция сохранилась в условиях кризиса 2008–2011 гг.;

2) выплаты заработных плат в натуральном выражении (кризис 1990-х годов). В условиях кризиса 2008–2011 гг. всего 5,2% белорусских предприятий указали на такую форму оплаты труда. На российских предприятиях расширения практики использования данной формы оплаты труда не зафиксировано;

3) задержки выплат заработной платы. В условиях кризисов 1990-х годов и 2008–2011 гг. на белорусских (16,9% – кризис 1990-х годов; 22% – кризис 2011 г.) и

российских (17,8% – кризис 1990-х годов; 22% – кризис 2008 г.) предприятиях имели место задержки выплаты заработной платы. На такие изменения указало примерно одинаковое количество респондентов на исследуемых предприятиях Беларуси и России.

2. Специфика изменений при формировании оплаты труда в условиях экономического кризиса в двух странах определялась тем, что:

- на российских предприятиях в кризисных условиях уровень заработной платы в большей мере зависит от результатов деятельности работника (26,3% – кризис 1990-х годов и 34,1% – кризис 2008 г.). На обследованных белорусских предприятиях на такие изменения указали лишь 9% респондентов;

- на российских предприятиях значительно сократились выплаты премий и надбавок (36,2% – кризис 1990-х годов и 48,8% – кризис 2008 г.). На белорусских предприятиях такие изменения были отмечены на 15% предприятий-респондентов;

- респонденты российских предприятий отметили кардинальные изменения в нормативно-правовой базе, регулирующей уровень заработной платы в условиях кри-

зиса (27,2% – кризис 1990-х годов и 34,1% – кризис 2008 г.). На изменения локальных нормативных актов в сфере оплаты труда указали: 6,6% – кризис 1990-х годов и 14,6% – кризис 2008 г.

Таким образом, в условиях экономического кризиса изменения формирования оплаты труда на российских и белорусских предприятиях связаны с «замораживанием» роста тарифных ставок и окладов, с выплатами заработной платы в натуральном выражении, с задержками выплат заработной платы. Однако на российских предприятиях в отличие от белорусских в условиях кризиса уровень заработной платы в большей мере зависел от результатов труда работника, от решения администрации предприятий о выплатах премий и надбавок.

Был проведен анализ основного механизма реакции оплаты труда на экономический кризис – экономия затрат на персонал. Оценивались следующие инструменты экономии: 1 – сокращение (высвобождение) персонала; 2 – неполная занятость (отпуск, неполная неделя или день); 3 – отмена или сокращение социальных льгот; 4 – стимулирование увольнений по собственному желанию; 5 – отмена или сокращение затрат на обучение и социальные

программы; 6 – сокращение премий, надбавок; 7 – сокращение окладов; 8 – задержки заработной платы; 9 – выплаты части заработной платы в натуральной форме.

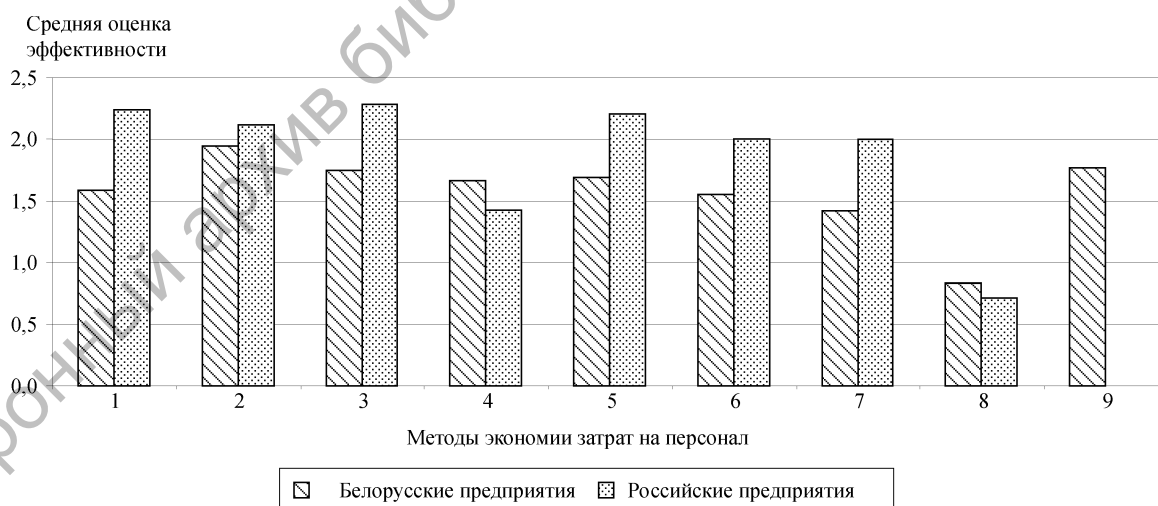
Анализ частоты использования вышеуказанных инструментов сокращения затрат свидетельствует о том, что:

а) согласно ответам респондентов, в 25% случаев вообще не наблюдалось сокращения затрат на персонал в масштабах предприятия;

б) чаще всего использовались такие методы экономии затрат, как: сокращение премий и надбавок, сокращение финансирования социальных программ в сочетании с неполной занятостью персонала, сокращение персонала, сокращение окладов и задержки заработной платы;

в) на российских и белорусских предприятиях не выявлено существенных отличий в выборе методов экономии затрат.

Оценка эффективности (Маковская, 2013б) применяемых инструментов экономии затрат предполагала выявление мнений респондентов по поводу результативности их использования. Средние оценки эффективности для белорусских и российских предприятий представлены на рис. 3 (в анкете использована порядковая шкала от 0 – неэффективно до 3 – высокая эффективность).



Примечание. 1 – сокращение (высвобождение) персонала; 2 – неполная занятость (отпуска, неполная неделя или день); 3 – отмена или сокращение социальных льгот; 4 – стимулирование увольнений по собственному желанию; 5 – отмена или сокращение затрат на обучение и социальные программы; 6 – сокращение премий, надбавок; 7 – сокращение окладов; 8 – задержки заработной платы; 9 – выплаты части заработной платы в натуральной форме.

Рис. 3. Степень эффективности используемых инструментов экономии затрат на белорусских и российских предприятиях.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

Таким образом, для белорусских предприятий наиболее эффективными в условиях кризиса являлись такие методы экономии затрат на персонал, как использование форм неполной занятости и выплата части заработной платы в натуральной форме. Российские предприятия более эффективными считали такие методы экономии, как: сокращение персонала, отмена социальных льгот, сокращение затрат на обучение, сокращение премий и надбавок, сокращение окладной части заработной платы. Сравнивая эффективность инструментов экономии затрат на персонал в условиях кризиса, мы видим, что белорусские предприятия демонстрируют социальную эффективность в использовании методов работы с персоналом в условиях кризиса, российские предприятия предпочитают ориентироваться на рыночную эффективность.

При анализе вопросов внутрифирменного регулирования оплаты труда в условиях кризиса стояла задача определения институциональных форм (например, коллективный договор, положение об оплате труда, трудовой договор, устное распоряжение руководителя, штатное расписание), оказывающих регулирующее воздействие, и выявления критериев начисления заработной платы. Результаты такой оценки для всей выборки предприятий (российских и белорусских) представлены на рис. 4. Как видим, главной институциональной формой определения заработной платы на предприятии является трудовой договор, в котором присутствуют четкие критерии ее начисления. Вторая значимая форма определения заработной платы с четкими критериями – штатное расписание.

Как правило, перечисленные выше формы институ-

ционального регулирования заработной платы на предприятии предусматривают определенные условия пересмотра ее размеров. Особенно значимыми такие условия становятся в период экономического кризиса.

Первоочередными причинами пересмотра заработной платы в условиях кризиса были:

- повышение минимального размера оплаты труда в стране. На это указали 63% белорусских и 65% российских обследованных предприятий;
- рост цен на товары и услуги первой необходимости (29% белорусских и 37% российских предприятий);
- изменение объема производства (26% белорусских и 33% российских предприятий).

Причем данные причины перерасчета заработной платы были для предприятий с четкими, приблизительными и индивидуальными критериями ее начисления.

Анализ предприятий с различными критериями начисления заработной платы показывает, что распространенными причинами сдерживания внедрения новых подходов оплаты труда являются: ложная посылка, что существующая система оптимальна и не нуждается в изменениях, отсутствие информации о новых подходах к оплате труда и недостаточность финансовых ресурсов. Следует заметить, это стандартные причины, которые используются предпри-

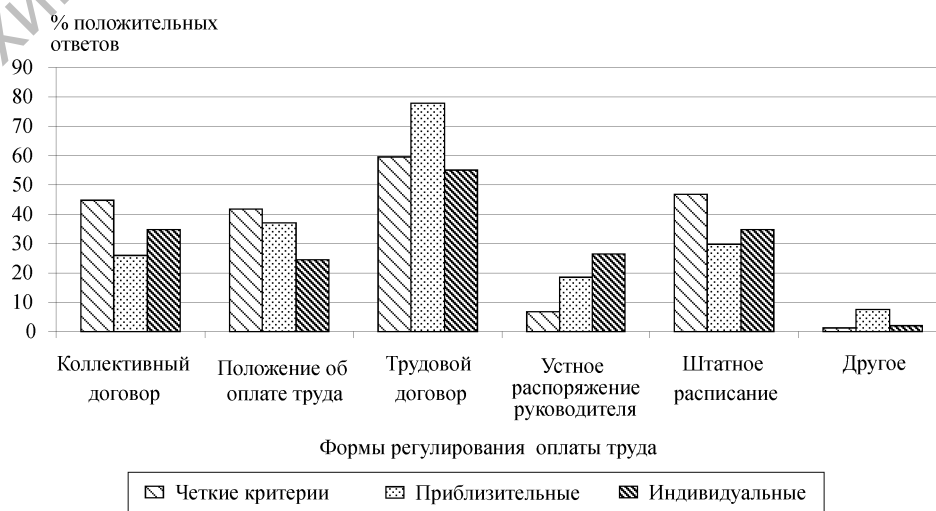


Рис. 4. Институциональные формы внутрифирменного регулирования оплаты труда.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

тиями для объяснения отсутствия процессов модернизации оплаты труда.

Сравнивая российские и белорусские предприятия по причинам отсутствия внедрения новых подходов в оплате труда в условиях кризиса (рис. 5), мы видим, что российские предприятия больше всего отмечают причины финансового характера, белорусские предприятия – причины институционального и информационного характера.

Подводя промежуточный итог, отметим, что структурные характеристики заработной платы в периоды кризисов претерпевали изменения, и в первую очередь за счет снижения размеров переменной части оплаты труда и изменения условий ее начисления. Эти изменения имели видимые различия в России и Беларуси. Особенно значимо подстройка заработной платы к условиям экономического кризиса от-



Примечание. 1 – ложная посылка, что существующая система оптимальна и не нуждается в изменениях; 2 – отсутствие информации о новых подходах к оплате труда; 3 – отсутствие информации о консалтинговых фирмах, специализирующихся на выполнении таких услуг; 4 – нет специалистов, которые бы могли выполнить эту работу; 5 – недостаточность финансовых ресурсов; 6 – недостаток времени на разработку и внедрение новых подходов; 7 – уверенность, что в организации существуют более важные вопросы, требующие решения; 8 – недостаточное внимание к данным проблемам в стране вообще и на предприятии в частности; 9 – другое.

Рис. 5. Причины отсутствия внедрения новых подходов в оплате труда на российских и белорусских предприятиях.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

личалась в период кризиса 1990-х годов, при этом Беларусь подстраивалась менее активно и использовала в том числе методы сокращения полномочий руководства, не свойственные предприятиям России. Однако тенденции изменения подстроек заработной платы в обеих странах с конца 1990-х до конца 2000-х годов во многом схожи: и те и другие предприятия сделали ставку на привязку премий к результатам деятельности предприятия в целом и существенно чаще использовали метод увеличения полномочий руководства в принятии зарплатных решений. Всем было свойственно чаще применять меры по снижению переменных выплат и торможению роста постоянной части. Важным явлением выглядит также рост степени регламентации зарплатных подстроек.

Таким образом, подстройка к кризисным явлениям за десятилетие от одного кризиса до другого стала значительно активнее в обеих странах и гораздо более схожа по своей структуре. А общая тенденция изменения структуры заработной платы тяготеет к снижению доли переменной части и более целенаправленному управлению этой долей фонда заработной платы (ФЗП).

Особенности приспособления заработной платы в промышленности России и Беларуси к условиям экономического кризиса

Анализ структуры изменения фонда заработной платы на промышленных предприятиях России и Беларуси (а не сравнение абсолютных величин) позволяет исключить локальные факторы подстройки к специфическим условиям, такие как различный уровень жизни и различия в уровне заработной платы на рынках труда обеих стран.

Как видно из рис. 6, одинаковое сокращение объемов продаж приводит к существенной разнице в сокращении ФЗП на предприятиях России и Беларуси. Это может быть обусловлено различиями в зарплатоемкости продукции, структуре персонала или рыночными и правовыми (уровень МРОТ или минимальной заработной платы) факторами.

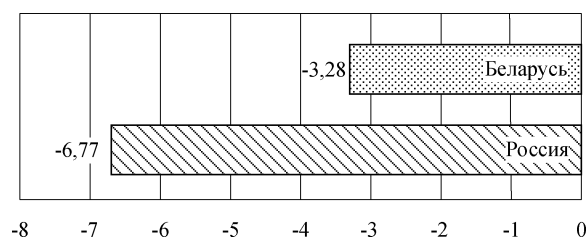


Рис. 6. Анализ оценочного сокращения ФЗП под влиянием снижения объемов продаж на 10% в России и Беларуси.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

Данное сокращение ФЗП рассчитано как среднее значение между экспертными мнениями респондентов по этому вопросу.

Так как на поведение заработной платы организаций влияют факторы государственного регулирования (нормы трудового законодательства, минимальный размер оплаты труда, налогообложение фонда заработной платы и т. д.), рыночные силы (соотношение спроса на труд и его предложения, уровень зарплаты на предприятиях-конкурентах и пр.), инфляционные процессы, отраслевая принадлежность и иные характеристики предприятия, система коллективных договоров, активность профсоюзов, позиция менеджмента относительно вознаграждения персонала, действия отдельных групп работников и пр., необходимо определить самые значимые из них, которые могут объяснить наиболее принципиальные изменения и общие процессы, протекающие в сфере заработной платы.

Для более детального анализа изменений зарплатоемкости продукции, различий в структуре персонала и институциональных факторах сравним изменение ФЗП по категориям персонала. Оценка результатов опроса предприятий-респондентов показала, что изменение ФЗП является эластичным по объему только у руководителей в России (11,1% снижения ФЗП руководителей на 10% изменения объема продаж). Можно отметить равномерность снижения ФЗП в разрезе категорий персонала в Беларуси (дифференциация значений показателя составляет менее 1%), в то время как для российских предприятий разброс значений составляет более 5% (от 11,1% у руководителей до 5,06% у рабочих). Если

учитывать, что данные изменения рассчитаны исходя из 10%-го снижения объема продаж, то при более значительном снижении объемов уровень дифференциации будет еще выше. Объяснение данного различия может быть связано как с различиями в структуре ФЗП, так и различиями в механизме приспособления заработных плат к условиям кризиса.

Далее проанализируем уровень дифференциации заработных плат в разрезе уровня рентабельности предприятия. За единичный уровень заработной платы примем средний уровень оплаты труда неквалифицированных рабочих как категории персонала с наименьшим уровнем оплаты труда. Тогда степень дифференциации заработной платы между специалистами и неквалифицированными рабочими рассчитывается как отношение средней заработной платы специалистов к среднему уровню оплаты труда неквалифицированных рабочих. Уровень дифференциации между руководителями и специалистами рассчитывается аналогично:

$$\text{Дифференциация ЗП (руководители – специалисты)} = \frac{\text{ЗП руководителей}}{\text{ЗП специалистов}}$$

Таким образом, общий уровень дифференциации может быть рассчитан как произведение уровней дифференциации *специалисты – неквалифицированные рабочие* и *специалисты – руководители*.

$$D = d1 \cdot d2, \quad (1)$$

где $d1$ – уровень дифференциации заработной платы между специалистами и неквалифицированными рабочими;

$d2$ – уровень дифференциации заработной платы между специалистами и руководителями.

Группировка полученных результатов по уровню рентабельности предприятия позволяет оценить изменение величин D , $d1$ и $d2$ в зависимости от уровня рентабельности предприятия (рис. 7).

Диаграмма, приведенная на рис. 7, демонстрирует различия в приспособлении заработной платы для предприятий с различным уровнем рентабельности: показатель рентабельности выступает здесь как крите-

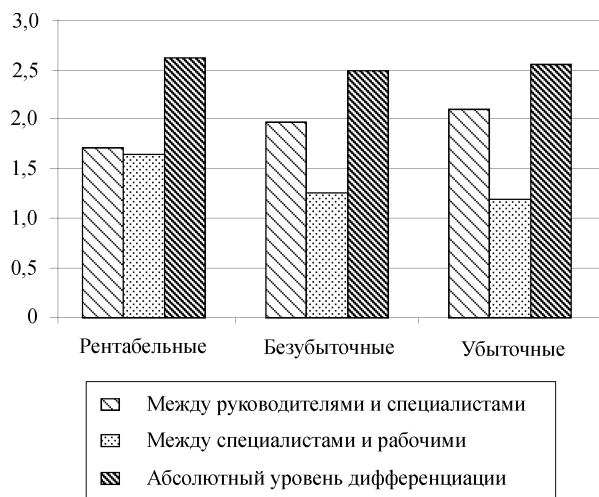


Рис. 7. Уровень дифференциации ФЗП по категориям персонала на промышленных предприятиях России.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

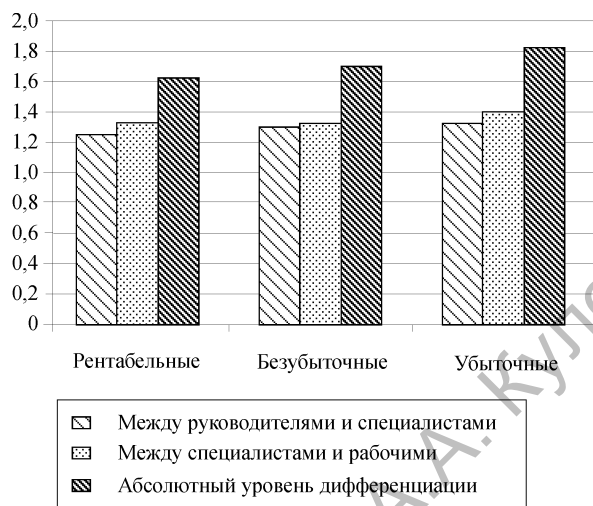


Рис. 8. Уровень дифференциации ФЗП по категориям персонала на промышленных предприятиях Беларуси.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

рий успешности приспособления к кризисным условиям. Из приведенных данных следует, что при примерно одинаковом общем уровне дифференциации заработной платы среди категорий персонала (разница средних уровней оплаты труда рабочих и руководителей, которые изменяются от 270% у рентабельных предприятий до 285% у убыточных) различия в уровне дифференциации между категориями персонала являются существенными и описываются двумя разнонаправленными тенденциями:

- рост дифференциации заработной платы между руководителями и специалистами при убывающем показателе рентабельности;
- убывание различий в заработной плате между рабочими и специалистами при убывающем показателе рентабельности. Для проверки универсальности приведенных закономерностей рассмотрим аналогичные показатели для предприятий Беларуси (рис. 8).

Во-первых, необходимо отметить более низкий уровень общей дифференциации ФЗП (максимальное значение, соответствующее уровню убыточности, составляет 183%) и динамичность этого показателя при изменении критерия рентабельности (общий диапазон изменения показателя составляет 22%, для России – 13%).

Во-вторых, уровень дифференциации заработной платы между руководителями и специалистами ниже, чем между специалистами и рабочими, и эта закономерность справедлива для большинства предприятий по выборке, независимо от показателя рентабельности: исключением являются убыточные предприятия, структура ФЗП которых наиболее близка к структуре ФЗП убыточных предприятий в России.

Анализ дифференциации уровней оплаты труда по категориям персонала в России и Беларуси показывает:

- уровень дифференциации заработной платы по категориям персонала существенно выше в России и в среднем составляет 275% (в Беларуси – 175%);
- зависимость показателей дифференциации заработной платы между категориями персонала различается по направленности и абсолютным значениям коэффициентов дифференциации. Так, для российских предприятий одними из выраженных признаков убыточности являются высокий уровень дифференциации заработных плат между руководителями и специалистами (около 240%), низкий уровень дифференциации заработной платы между служащими и рабочими (около 120%). Свод данных показателей приведен в табл. 2.

Таблица 2

Показатели дифференциации заработной платы в России и Беларуси

Показатель	Россия			Беларусь		
	D	d1	d2	D	d1	d2
Рентабельность	2,88	1,55	2,32	1,66	1,28	1,31
Убыточность	2,6	1,6	1,3	1,89	1,44	1,36

Источник. Рассчитано по результатам авторского обследования.

Таким образом, в результате проведенного анализа были получены две группы предприятий, соответствующие двум крайним случаям рентабельности (рентабельные и убыточные), на основе которых могут быть построены модели подстройки заработной платы к кризисным условиям:

- убыточные предприятия, они соответствуют модели «до приспособления», т. е. их система оплаты труда не была изменена в соответствии с внешними факторами либо изменена неоптимальным образом;

- рентабельные предприятия, они описывают модель заработной платы «после приспособления», так как их системы оплаты труда обеспечивают положительный уровень рентабельности в изменившихся внешних условиях.

Так, модель приспособления заработной платы на промышленных предприятиях в России можно представить в виде (рис. 9).

Данная модель отображает:

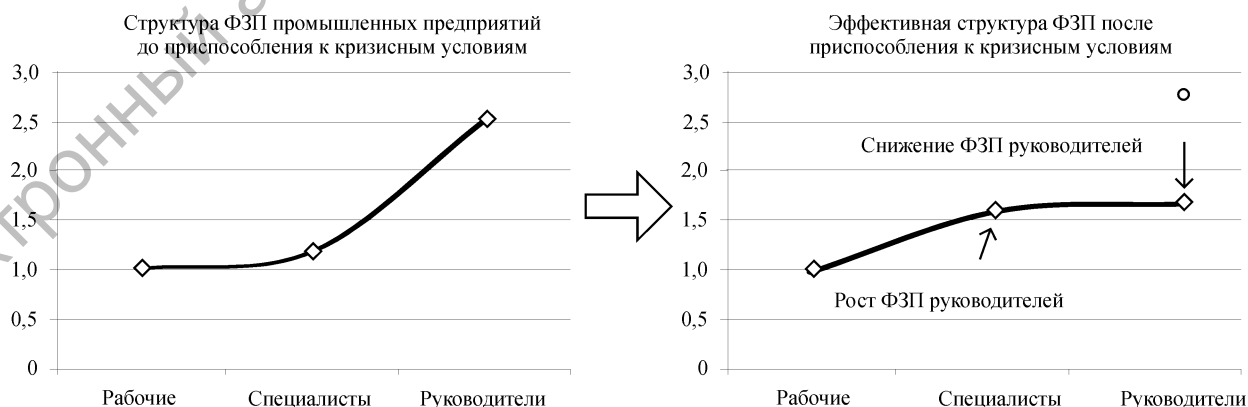


Рис. 9. Модель приспособления заработной платы на промышленных предприятиях в России.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

а) общий уровень дифференциации заработных плат на предприятиях России и дифференциации ФЗП между категориями персонала;

б) механизм подстройки заработной платы к кризисным условиям в России – изменение структуры ФЗП: снижение различий в заработной плате между руководителями и специалистами и рост различий в оплате труда между специалистами и рабочими. Основная задача, которую решает такая трансформация затрат на персонал, – снизить расходы на оплату труда наиболее высокооплачиваемых специалистов, которая может быть решена несколькими способами:

- сокращение численности персонала данной категории;
- сокращение уровней оплаты труда руководителей;
- пересмотр систем премирования руководителей и более жесткая привязка размера премии к результатам хозяйственной деятельности организации.

Специфика модели приспособления заработной платы в промышленности России основана на изменении принципа распределения ФЗП между категориями персонала: относительный рост заработной платы по категориям персонала заменяется на относительное убывание (дифференциация ФЗП руководителей и специалистов ниже, чем дифференциация между рабочими и специалистами). Также необходимо отметить, что изменение структуры

ФЗП происходит в пользу категории специалистов (уровень оплаты их труда увеличивается в относительном или даже в абсолютном отношении).

При этом общий уровень дифференциации заработной платы не является значимым фактором. Одним из значимых факторов приспособления является скорость и степень реакции на изменение внешней среды, которая может быть выражена в эластичности заработной платы по объему производства. На рис. 10 приведен анализ эластичности заработной платы для предприятий с различным уровнем рентабельности. Можно заметить, что более 30% рентабельных предприятий сократили ФЗП в большей степени, чем сократился объем продаж, а 12% сократили размер заработных плат прямо пропорционально этому показателю (единичная эластичность). При этом доля предприятий, которые не отреагировали на изменение объема продаж, составила 25%.

В группе нерентабельных предприятий только 19% отреагировали на изменение объемов продаж, что подтверждает гипотезу о том, что степень и скорость реакции на внешние изменения является значимым фактором для предприятий в России.

Аналогичные данные по предприятиям Беларуси, приведенные на рис. 11, свидетельствуют, что зависимость рентабельности от эластичности заработной платы по объему продаж существенно ниже: около 65% рентабельных предприятий сократили ФЗП и только 8% из них в большей степени по сравнению с сокращением объемов (в России этот показатель составил 33%). При этом в группе нерентабельных предприятий около 70% не изменили величину ФЗП (для России этот показатель составил 80%).

Таким образом, общий итог анализа приспособления заработной платы в России к условиям кризиса можно сформулировать следующим образом:

- важным фактором сохранения или достижения рентабельности предприятия является эластичное изменение расходов на оплату труда (более 90% предприятий с эластичностью выше 1 попали в группу рентабельных);
- механизм подстройки заработной платы основан на изменении соотношений между расходами на оплату труда различных категорий персонала, в первую очередь руководителей и специалистов;
- сокращение общей величины ФЗП не предполагает изменения общего значе-



Рис. 10. Эластичность изменения заработной платы под влиянием снижения объема продаж на промышленных предприятиях России, %.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

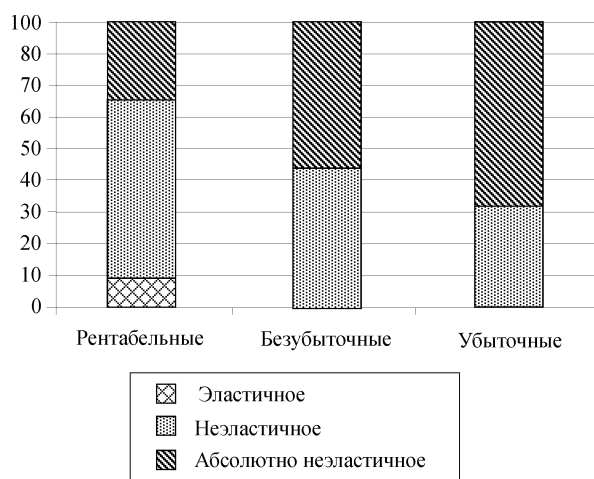


Рис. 11. Эластичность изменения заработной платы под влиянием снижения объема продаж на промышленных предприятиях Беларуси, %.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

ния дифференциации заработной платы между категориями персонала (для российских предприятий это значение составило около 250%).

Построим аналогичную модель приспособления заработной платы на промышленных предприятиях в Беларуси (рис. 12). Особенностью данной модели является равномерность возрастания уровней оплаты труда различных категорий персонала как до, так и после приспособления заработной платы к кризисным условиям. Основным фактором подстройки заработной платы в республике является *снижение общего уровня дифференциации* при сохранении соотношения уровней оплаты труда категорий персонала.

Модель демонстрирует, что на предприятиях Беларуси механизм приспособления заработной платы не подразумевает изменения структуры ФЗП по категориям персонала (вид кривой не изменяется, а лишь угол наклона, описывающий степень дифференциации). Подстройка происходит только путем снижения общего уровня дифференциации оплаты труда или снижения абсолютных значений оплаты труда руководителей и специалистов.

Общие выводы по анализу приспособления заработной платы к условиям кризиса в Беларуси можно сформулировать следующим образом:

- значимым фактором сохранения или достижения рентабельности предприятия

является эластичное изменение расходов на оплату труда (100% предприятий с эластичностью выше 1 попали в группу рентабельных). Однако значимость этого фактора существенно ниже, чем в России, что может быть объяснено спецификой рынка труда, предложения труда, правовым регулированием ситуации на локальных товарных рынках;

- механизм подстройки заработной платы основан на снижении дифференциации заработной платы различных категорий персонала при сохранении соотношений в уровне оплаты труда;

- сокращение общей величины ФЗП предполагает изменения общего значения дифференциации заработной платы между категориями персонала (для предприятий в Беларуси это значение составило около 180% для убыточных компаний и 160% для рентабельных). Выявлена обратная зависимость между уровнем дифференциации и рентабельностью предприятия (для российских предприятий такой зависимости нет).

Таким образом, приведенные модели демонстрируют принципиально различные механизмы адаптации промышленных предприятий к кризисным условиям, несмотря на схожесть внешних условий, наличие общих товарных рынков, наличие общих рынков труда и однонаправленность влияющих на деятельность предприятий внешних и внутренних факторов.

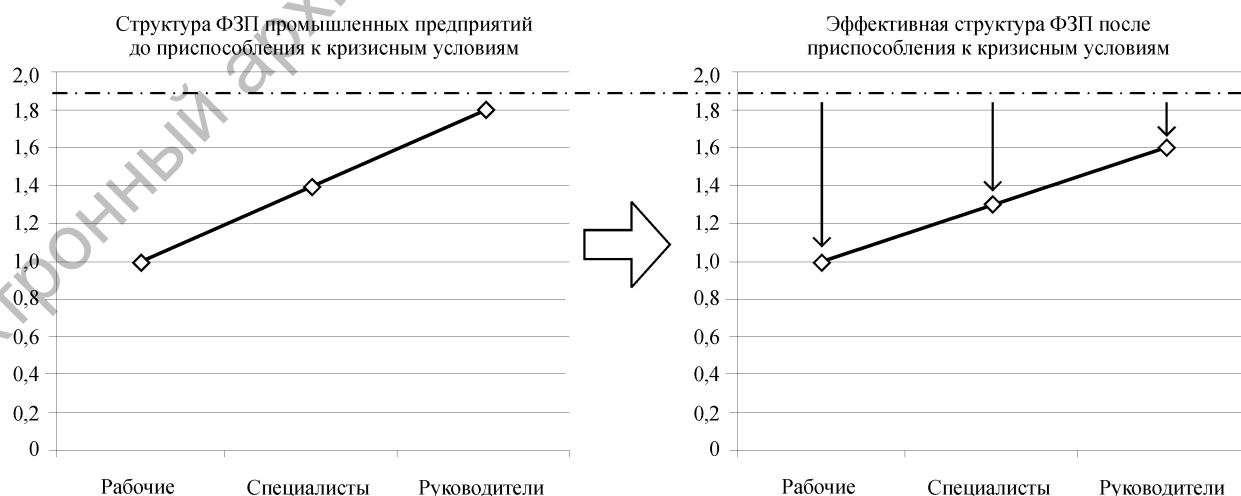


Рис. 12. Модель приспособления заработной платы на промышленных предприятиях в Беларуси.

Источник. Построено по результатам авторского обследования.

* * *

Исследование реакций внутрифирменной политики оплаты труда промышленных предприятий России и Беларуси на экономические кризисы позволяет сделать ряд выводов, которые могут расширить научные представления о процессах зарплатообразования на микроуровне.

1. Для России характерна большая степень гибкости оплаты труда, она обусловлена низкими минимальными гарантиями в области оплаты труда, отсутствием привязки уровня заработной платы к индексу потребительских цен, высоким уровнем надтарифных выплат в сочетании со слабостью коллективно-договорного регулирования. Все это позволяет работодателям достаточно гибко регулировать заработную плату в зависимости от экономических результатов деятельности организации. В Беларуси гибкость заработной платы во многом регулируется и ограничивается государством посредством существующих законодательных норм. Поэтому подстройка внутрифирменной политики оплаты труда на предприятиях республики посредством гибкости заработной платы ограничена. Однако правомерно отметить, что со вступлением в силу в 2011 г. Указа Президента Республики Беларусь №181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» для организаций реального сектора экономики были упорядочены ограничения и барьеры по росту заработной платы, что сделало ее уровень зависимым от эффективности работы и финансовых возможностей предприятия.

2. Механизмы формирования внутрифирменной оплаты труда в условиях кризиса на предприятиях России и Беларуси отличны друг от друга, так:

- механизм оплаты труда на российских предприятиях предполагает начисление заработной платы исходя из результатов труда работников, регламентирование локальных нормативных актов администрации предприятия об уровне премий и надбавок, мероприятия по адаптации начисления заработной платы к изменяющимся требованиям трудового законодательства;

- механизм оплаты труда на белорусских предприятиях предполагает «замора-

живание» роста тарифных ставок и окладов, выплату заработной платы в натуральном выражении, задержку выплат заработной платы.

Выявленные отличия формирования оплаты труда на предприятиях двух стран в условиях экономического кризиса позволяют говорить о специфике внутрифирменного регулирования системы зарплатообразования.

3. Основной реакцией внутрифирменных политик оплаты труда на экономический кризис на российских и белорусских предприятиях была экономия затрат на персонал. Однако каждая страна имела свои специфические формы экономии затрат на персонал, которые влияли на оплату труда. Для белорусских предприятий наиболее эффективными оказались формы неполной занятости и выплата части заработной платы в натуральной форме, для российских предприятий – сокращение персонала, отмена социальных льгот, сокращение затрат на обучение, сокращение премий и надбавок, сокращение тарифной части заработной платы.

Следует отметить, что цели использования таких форм экономии затрат на персонал у предприятий двух стран разные. Белорусские предприятия придерживались социальных принципов работы с персоналом в условиях кризиса, российские предприятия ориентировались на принципы рыночной эффективности.

4. В качестве приоритетных институциональных форм регулирования оплаты труда в условиях кризиса на предприятиях двух стран в равной степени одинаково используются коллективный договор и трудовой договор. Однако с позиции четкости в выборе критериев перерасчета и регулирования оплаты труда в условиях экономической нестабильности, наиболее эффективными являются такие институциональные формы, как трудовой договор и штатное расписание.

5. Анализ реакций внутрифирменной политики оплаты труда в России и Беларуси показал, что подстройка к кризисным явлениям за десятилетие от одного кризиса до другого стала значительно активнее в обеих странах и гораздо более схожа по

своей структуре. А общая тенденция изменения структуры заработной платы тяготеет к снижению доли переменной части и более целенаправленному управлению этой долей ФЗП.

Для российских промышленных предприятий в большей степени характерна пассивная планомерная политика – решения по оплате носят более осознанный (проактивный) характер, а учет интересов смещен в пользу работодателей. А для предприятий Беларуси – пассивная спонтанная политика – их меры подстройки носят более вынужденный (реактивный) характер, а смещение целей идет также в пользу интересов предприятия.

6. Механизм приспособления российских промышленных предприятий основан на изменении принципа распределения ФЗП между категориями персонала: относительный рост заработной платы по категориям персонала заменяется на относительное убывание (дифференциация ФЗП руководителей и специалистов ниже, чем дифференциация между рабочими и специалистами). Кроме этого, изменение структуры ФЗП происходит в пользу категории специалистов (уровень оплаты их труда увеличивается в относительном или даже в абсолютном отношении). Значимым фактором приспособления является скорость и степень реакции на изменение внешней среды, которая может быть выражена в эластичности заработной платы по объему производства.

7. Общий итог анализа приспособления заработной платы к условиям кризиса в Беларуси можно сформулировать следующим образом. Значимым фактором сохранения или достижения рентабельности предприятия является эластичное изменение расходов на оплату труда. Однако значимость этого фактора существенно ниже, чем в России, что может быть объяснено спецификой рынка труда, предложения труда, правовым регулированием ситуации на локальных товарных рынках. Механизм подстройки заработной платы основан на снижении дифференциации заработной платы различных категорий персонала при сохранении соотношений в уровне оплаты труда. Выявлена обратная зависимость меж-

ду уровнем дифференциации и рентабельностью предприятия.

8. Результаты данного исследования (выявленная специфика формирования заработной платы в условиях кризиса, модели ее приспособления на промышленных предприятиях России и Беларуси и др.) позволят:

- разрабатывать рекомендации в сфере регулирования системы оплаты труда в условиях экономической нестабильности для предприятий двух стран;
- адекватно оценивать поведение работодателей России и Беларуси в решении социальных вопросов и определении социальных (или рыночных) приоритетов в период экономических кризисов;
- дополнить научные представления не только эмпирическими данными, но и обоснованными особенностями функционирования системы зарплатообразования в постсоветских экономиках в условиях кризиса;
- минимизировать причины и факторы, влияющие на формирование рисков в социально-трудовых отношениях в условиях кризиса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

Ванкевич Е.В. 2012. Теоретические и прикладные аспекты управления гибкостью рынка труда. *Белорусский экономический журнал*. № 1. С. 18–29.

Vankevich E.V. 2012. Teoreticheskie i prikladnye aspekty upravleniia gibkost'iu rynka truda. [Theoretical and applied aspects of labor market flexibility]. *Belorusskii ekonomicheskii zhurnal*. No 1. P. 18–29.

Ванкевич Е.В. 2014. *Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов*. Витебск: УО «ВГТУ». С. 48–62.

Vankevich E.V. 2014. *Gibkost' rynka truda: edinstvo makro- i mikropodkhodov*. [Flexibility of the labor market: the macro and the micro unity]. Vitebsk: VGTU. P. 48–62.

Капелюшников Р.И. 2004. *Политика заработной платы российских предприятий*. <http://polit.ru/article/2004/09/20/kapelushnikov/>

Kapeliushnikov R.I. 2004. *Politika zarabotnoi platy rossiiskikh predpriiatii*. [The are wage policy of Russian enterprises]. <http://polit.ru/article/2004/09/20/kapelushnikov/>

Капелюшников Р.И. 2009. *Конец российской модели рынка труда?* Москва: Изд. дом ГУ-ВШЭ.

Kapeliushnikov R.I. 2009. *Konets rossiiskoi modeli rynka truda?* [Is end of the Russian model of the labor market?]. Moscow: Izd. dom GU-VSHE.

Маковская Н.В. 2013а. Элементы гибкого использования трудовых ресурсов на внутреннем рынке труда предприятия. *Вестник Витебского государственного технологического университета*. № 25. С. 139–145.

Makovskaya N.V. 2013а. Elementy gibkogo ispol'zovaniia trudovykh resursov na vnutrennem rynke truda. [The are elements of the flexible use of labor resources in the domestic labor market enterprises]. *Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta*. No 25. P. 139–145.

Маковская Н.В. 2013б. Адаптационная подстройка внутреннего рынка труда предприятия. *Общество и экономика*. № 11–12. С. 172–184.

Makovskaya N.V. 2013б. Adaptatsionnaia podstroika vnutrennego runka truda predpriiatiia. [Adaptive adjustment of the domestic labor market enterprise]. *Obshchestvo i economica*. No 11–12. P. 172–184.

Мироненко О.Н. 2010. *Законодательство о защите занятости и подстройка спроса на труд: эмпирический анализ*. Москва: Изд. дом ГУ-ВШЭ.

Mironenko O.N. 2010. *Zakonodatel'stvo o zashchite zaniatosti i podstroika sprosa na trud: empiricheskii analiz*. [Employment protection legislation and the adjustment of labor demand: an empirical analysis]. Moscow: Izd. dom GU-VSHE.

Сабирова Л.Т., Стукен Т.Ю. 2011. *Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика*. Омск: Изд-во ОмГУ им. Ф.М. Достоевского. С. 25–34.

Sabirova L.N., Stuken T.Iu. *Vnutrifirmennaiia politika oplaty truda: teoriia i sovremennaia praktika*. [Intra-wage policy: theory and contemporary practice]. Omsk: Izd-vo OmGU im. F.M. Dostoevskogo. P. 25–34.

Lehmann H., Muravyev A. 2011. Labor markets and labor market institutions in transition economies. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics. *Working paper WP3/2011/08*. P. 10.

DYNAMICS OF WAGES IN THE INDUSTRY OF RUSSIA AND BELARUS IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC CRISIS

Tatyana Stuken¹, Nataliya Makovskaya², Tatyana Lapina¹, Evgeniy Lupinos¹

Authors affiliation: ¹ Omsk State University by F. Dostoevskiy (Omsk, Russia).

² Mogilev State University by A. Kuleshov (Mogilev, Belarus).

Corresponding author: Nataliya Makovskaya (maknata@mail.ru).

ABSTRACT. The article presents the findings of the joint research on the issues of formation and response of intra-company wages in conditions of the economic crisis in the industry of Russia and Belarus. Identified are specific and general mechanisms of wage-formingsystems' adjustment in conditions of the economic crisis. Substantiated are the directions of changes in labor payment influenced by the state and intra-company institutions at both countries' enterprises.

KEYWORDS: wages, intra-company policy of labor payment, institutions of forming wages, economic crisis, response of wages.

JEL-code: J21, J22, J23, J24, J31.



Материал поступил 28.08.2014 г.