

УДК 331.5 (476)

РЕАКЦИЯ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ИЗМЕНЕНИЕ РЫНОЧНОЙ КОНЪЮНКТУРЫ

*Автор: Маковская Наталья Владимировна,
заведующий кафедрой экономики и управления*

Контактная информация: тел.: (+375 222) 27-68-61, (+375 29) 616-39-87,
эл. почта: maknata@mail.ru

Описание: *В статье изложены основные результаты исследования по проблеме нестандартного поведения работодателей в области внутрифирменной политики оплаты труда в условиях нестабильной рыночной ситуации.*

Description: *This article demonstrates the main results of the research of the in-house wage policy in the unstable market conditions.*

Область применения разработки: Экономика.

Основные преимущества разработки: Представленные методики по сравнению с известными дают возможность оценить нестандартное поведение работодателей в области внутрифирменной политики оплаты труда. Это позволит прогнозировать рост (снижение) уровня заработной платы на предприятии, что, в свою очередь, будет определять совокупную заработную плату в национальной экономике.

Методология механизма приспособления в социально-трудовой сфере связана с институциональной теорией, в частности, с характеристиками гиб-

кости сферы труда к рыночным изменениям. Гибкость позволяет адаптировать рынок труда к новым (изменившимся) условиям рынка, сократить издержки, связанные с такой адаптацией, ликвидировать предпосылки, ведущие к формированию безработицы. Понятие институциональной гибкости является комплексным. Критериями выделения характеристик гибкости являются факторы жесткого регулирования рынка труда в национальной экономике. Институциональная гибкость на рынке труда проявляется в следующем [1]:

1. Установление высоких ставок минимальной заработной платы. Данная мера приводит к тому, что в число безработных переходят работники с низкой производительностью труда. Высокая ставка минимальной заработной платы влечет увеличение средней заработной платы на предприятиях, что делает невыгодным содержать на предприятии работников с низкой производительностью труда. Результаты их труда не покрывают издержки на их заработную плату.

2. Жесткая система индексации заработной платы. Данная мера снижает уровень реальной заработной платы в экономике страны. Заработная плата теряет свою гибкость (или адаптивность) к изменению рынка.

3. Жесткая регламентация процедур найма и увольнения заставляет предприятия более осторожно относиться к дополнительному найму работников, что, прежде всего, экономит ФЗП. Работодатели стремятся сохранять коллектив, в том числе, в целях избежания выплат выходных пособий, которые увеличивают трудовые затраты и делают их практически невозвратными.

4. Негибкость ставок оплаты труда, которая появляется в незначительном разрыве (или отсутствии его) между заработной платой квалифицированного и неквалифицированного работника. Это значительно сокращает спрос на неквалифицированных работников. Форма проявления такой негибкости – единая тарифная система, в рамках которой существует незначительная разница между тарифами и тарифными коэффициентами.

Таким образом, выделенные характеристики институциональной гибкости формируют структуру издержек приспособления, при которой использование продолжительности труда и его оплаты становится для предприятий более доступным и выгодным, чем сокращение численности работников.

Механизм приспособления в социально-трудовой сфере – это система мер, вырабатываемая предприятиями в целях адаптации к изменениям рыночной среды. Структура механизма зависит от технологической специфики предприятия, от количества издержек на их реализацию, от внешних (например, нормативно-правовых) и внутренних (традиции, административные правила и т.п.) институциональных условий.

Формы механизмов приспособления представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Механизмы приспособления в социально-трудовой сфере

Выбор предприятия в отношении того, какую подстройку использовать, зависит от трудовых издержек (транзакционных в том числе), которые сопровождают реализацию механизма приспособления. Трудовые издержки значительны при сокращении численности работников, так как они выражаются в выходных пособиях. В целях минимизации данного вида издержек предприятия используют вынужденную неполную занятость и придерживание избыточной численности работников. В условиях кризиса поддержание численности на более или менее стабильном уровне может достигаться благодаря снижению продолжительности и интенсивности труда работников. В этом случае трудовые издержки приспособления распределяются среди работников, чей трудовой потенциал используется частично.

Использование вынужденной неполной занятости и придерживание избыточной численности работников возможно с использованием таких инструментов, как нестандартные режимы рабочего времени и лизинг персонала. Такие режимы рабочего времени позволяют решать проблемы с обеспечением трудовой нагрузкой работников в период сокращения объемов производства, в период перехода на выпуск новых видов продукции и т.п.

Нестандартной формой приспособления социально-трудовой сферы к изменениям рыночной среды является придерживание на предприятии избыточной численности работников. Под избыточной численностью работников следует понимать количество работников, которые не уволены, их трудовой ресурс не используется (или недоиспользуется) и отказ от которых влечет сокращения издержек труда. В качестве инструментов придерживания избыточной численности выступают перевод на сокращенное рабочее время, административный отпуск и снижение трудовой (производственной) нагрузки. Институциональным обеспечением избыточной численности работников являются административные ресурсы всех уровней управления.

*Оценка механизмов приспособления заработной платы
в экономике Беларуси (2002 – 2009 гг.)*

Актуальность оценки и определение механизмов приспособления заработной платы в экономике Беларуси обусловлена следующим: во-первых, необходимостью выявления специфики (включая отраслевую) в функционировании механизма приспособления заработной платы к экономическим условиям, что позволяет прогнозировать поведение работодателей в отношении политики оплаты труда в краткосрочном периоде; во-вторых, необходимостью оценки и оптимизацией трудовых издержек в сфере оплаты труда, которые сопутствуют использованию разных механизмов приспособления заработной платы; в-третьих, необходимостью формирования внутрифирменных механизмов социальной адаптации работников к функционированию механизмов приспособления заработной платы (введение социальных компенсаций, оптимизация социального пакета и т.п.).

Характеристика данных

В качестве источника информации для проведения исследования взяты микроданные 11 предприятий промышленности Республики Беларусь. В выборке представлены предприятия нефтехимической отрасли, машиностроения и металлообработки, легкой и деревообрабатывающей промышленности, отрасли стройматериалов. Выборка охватывает исследовательский период 2002 – 2009 гг. Данные имеют панельный характер и представлены годовой и поквартальной информацией.

В данной оценке заработная плата (Wage) является зависимой переменной. В качестве независимых представлен следующий набор переменных: среднесписочная численность работников (QLabour), объем использования неполных рабочих дней (Part-time) и административных отпусков (Leave), количество отработанного (Time waste) и потерянного (Time lost) рабочего времени, производительность труда (Productivity) и размер тарифной (Wage tariff) и надтарифной части заработной платы (Wage nontariff). Использование именно этих независимых переменных обусловлено тем, что данные переменные характеризуют основные трудовые параметры, которые напрямую влияют на систему зарплатообразования на микроуровне и позволяют определить специфику механизма приспособления заработной платы на предприятиях. Так, среднесписочная численность работников предприятия может влиять не только на размер заработной платы, но на своевременность ее выплат. Соотношение и размер тарифной и надтарифной части заработной платы определяют степень ее гибкости и объем издержек на ее формирование. Объем использования неполных рабочих дней и административных отпусков определяют трудовые издержки, связанные с недоиспользованием трудового ресурса и с экономией (или перерасходом) материальных затрат на заработную плату. Количество отработанного и потерянного рабочего времени учитываются в качестве издержек времени при формировании оплаты труда. Уровень производительности труда –

параметр эффективности трудовой деятельности на микроуровне, который характеризует направление выплат («за что» выплачивается заработная плата) и определяет степень их гибкости.

В целях определения модели спецификации для оценки предварительно был проведен анализ частотного распределения между зависимой переменной и набором независимых переменных. В результате выявлены детерминированные зависимости между зависимой и независимыми переменными, которые позволяют использовать модель множественной линейной регрессии. Для определения параметров модели применяем метод наименьших квадратов. Модель спецификации имеет вид:

$$f(\text{wage}) = a + \beta(\text{QL}) + \beta(Q_{\text{Part-time}}) + \beta(Q_{\text{Leave}}) + \beta(T_{\text{waste}}) + \beta(T_{\text{lost}}) + \beta(\text{productivity}) + \beta(\text{Wage}_{\text{tariff}}) + \beta(\text{Wage}_{\text{non-tariff}}) + \varepsilon,$$

где a (constant) – свободный член, wage – среднемесячная заработная плата на предприятии, QL – среднесписочная численность работников, $Q_{\text{Part-time}}$ – объем использования неполных рабочих дней, Q_{Leave} – объем использования административных отпусков, T_{waste} – количество отработанного рабочего времени, T_{lost} – количество потерянного рабочего времени, productivity – производительность труда, $\text{Wage}_{\text{tariff}}$ – размер тарифной части заработной платы, $\text{Wage}_{\text{non-tariff}}$ – размер надтарифной части заработной платы, ε – остатки (отклонение наблюдаемых значений от теоретически ожидаемых).

Результаты исследования

Дескриптивный анализ уровня заработной платы в выборке промышленных предприятий показал ее дифференцированность (рисунок 2).

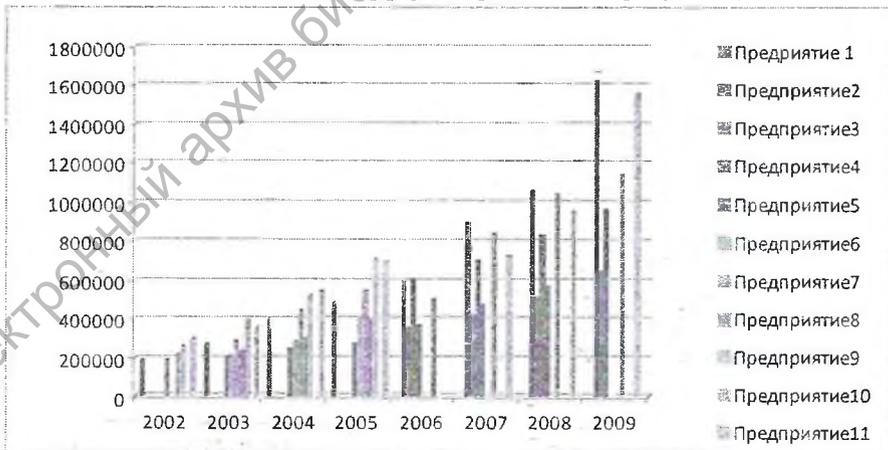


Рис. 2. Дифференциация среднемесячной заработной платы в выборке промышленных предприятий (бел. руб.)

Однако на фоне общей дифференциации заработной платы в выборке четко определен тренд ее значительного роста в период 2002 – 2009 гг. Темпы роста на разных предприятиях разные. Наиболее значительные темпы роста отмечены на предприятиях нефтехимии (в среднем 260 – 270%). В отраслевом разрезе самый низкий уровень среднемесячной заработной платы зафиксирован на предприятиях машиностроения (например, УРП «МоАЗ им. С. Кирова») и легкой промышленности (например, ЗАО «Вясянка»).

Поэтому следует предположить, что такая дифференциация в уровнях заработной платы определяет, в том числе, механизм ее приспособления к экономическим условиям и выбор инструментов по ее регулированию на микроуровне.

Дескриптивный анализ факторов, влияющих на механизм приспособления заработной платы, показал следующее:

1. В выборке представлены предприятия разные по масштабу, что подтверждает среднесписочная численность работников. Наиболее крупные предприятия представлены нефтехимической отраслью (ОАО «Белшина», ОАО «Могилевхимволокно»).

2. Из всех предприятий, представленных в выборке (100%), 27,2% предпочитают в качестве механизма приспособления социально-трудовой сферы предприятия к изменениям экономической конъюнктуры использовать неполный рабочий день, 36,3% – используют административные отпуска, 18,1% предприятий предпочитают использовать две формы приспособления (неполный рабочий день и административный отпуск) и 18,0% предприятий вообще (на протяжении исследуемого периода) не прибегали к механизму приспособления. Таким образом, наиболее распространенной формой приспособления социально-трудовой сферы является использование административного отпуска, который может предоставляться как с выплатой содержания, так и без него.

3. По количеству отработанного рабочего времени лидируют предприятия машиностроения и металлообработки. Кроме этого, на этих предприятиях на протяжении исследуемого периода сохраняется минимальная разница между отработанным и потерянным рабочим временем. Это является свидетельством того, что существует не только эффективность в использовании календарного фонда рабочего времени, но минимизация трудовых издержек за счет рационального использования рабочего времени. Такая ситуация по использованию рабочего времени обусловлена прежде всего тем, что в данной отрасли промышленности широко распространена система сверхурочной работы и, как следствие этого, система сдельной оплаты труда.

4. На обследованных предприятиях наблюдается рост производительности труда адекватный росту заработной платы. Темпы роста производительности труда разные. Разным является и уровень производительности труда (2009 г.) (рисунки 3).

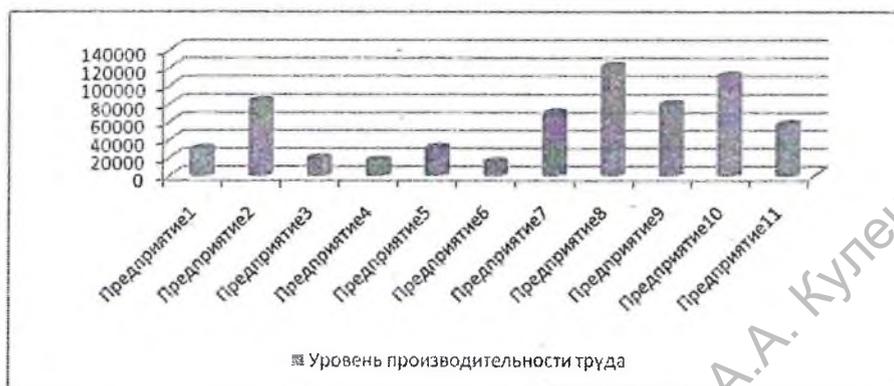


Рис. 3. Уровень производительности труда (руб./чел.)

Несопоставимость уровней производительности труда на обследованных предприятиях объясняется, во-первых, их принадлежностью к разным отраслям, что влечет использование разных технологий, которые по-разному формируют уровень производительности труда. Во-вторых, разной себестоимостью выпускаемой продукции, которая является определяющей в уровне производительности труда работников. Однако такая несопоставимость уровней производительности труда не влияет на определение специфики механизма приспособления заработной платы и позволяет производительность труда использовать в качестве объясняющего фактора.

5. Значительная разница (примерно 23-25 п.п.) в соотношении тарифной и надтарифной части заработной платы наблюдается на предприятиях легкой промышленности и предприятиях машиностроения. На предприятиях данных отраслей большую часть (65-70%) заработной платы составляет тарифный компонент. На предприятиях нефтехимии и промышленности строительных материалов разница между частями заработной платы составляет примерно 10-15 п.п. и «склоняется» в пользу надтарифной части (55-60% в структуре заработной платы). На предприятиях деревообрабатывающей и металлургической отраслей соотношение тарифной и надтарифной части заработной платы одинаково (50/50).

Таким образом, дескриптивный анализ показал, что в выборке представлены предприятия промышленности, которые имеют разные принципы формирования заработной платы и дифференцированы по уровню производительности труда.

Результаты эконометрической оценки

С учетом корреляционного анализа и t-значений модель спецификации может быть представлена следующим образом (без включения переменной (T_{tariff}):

$$f(\text{wage}) = a + \beta (\text{QL}) + \beta (\text{Q}_{\text{Part-time}}) + \beta (\text{Q}_{\text{Leave}}) + \beta (\text{T}_{\text{Lst}}) + \beta (\text{productivity}) + \beta (\text{Wage}_{\text{tariff}}) + \beta (\text{Wage}_{\text{nontariff}}) + \varepsilon.$$

Оценка данной модели с помощью регрессионного анализа была осуществлена двумя способами:

Первый – включением всех зависимых переменных кроме количества отработанного рабочего времени. Это позволит определить роль и значение влияния всех предполагаемых переменных на среднемесячную заработную плату.

Второй – включением только двух статистически значимых переменных: объем использования неполных рабочих дней и уровень производительности труда. Это позволит выявить объективность влияния только данных переменных.

Имеем следующие результаты регрессионного анализа.

Результаты регрессионного анализа

Независимые переменные	β	t	Знач.	Независимые переменные	β	t	Знач.
QL	- 0,521	- 2,713	0,011	$Q_{Part-time}$	- 0,325	-2,692	0,011
$Q_{Part-time}$	- 0,176	- 0,734	0,469	Productivity	0,613	5,070	0,000
Q_{Leave}	- 0,191	-1,028	0,313				
T_{Lost}	0,091	0,374	0,711				
Productivity	0,591	4,974	0,000				
Wage $tariff$	0,119	0,398	0,694				
Wage $non tariff$	0,437	1,374	0,180				

Результаты регрессионного анализа показали, что на размер среднемесячной заработной платы на предприятиях промышленности в Беларуси оказывают влияние среднесписочная численность работников предприятия, уровень производительности труда и объем часов неполных рабочих дней. Причем самым значительным оказалось влияние производительности труда. Направление этого влияния является прямопропорциональным, т.е. при увеличении уровня производительности труда происходит рост заработной платы, и наоборот.

Влияние среднесписочной численности работников предприятия и объем часов неполных рабочих дней имеет обратнопропорциональное направление. Это говорит о том, что:

- чем больше увеличивается среднесписочная численность работников предприятия, тем размер их заработной платы будет меньше. Это не противоречит аксиоме экономики труда, которая характеризует действие механизма спроса и предложения труда на рынке труда;

- чем больше времени работники работают на условиях режима неполного рабочего дня, тем заработная плата их меньше. Это объясняется экономией фонда рабочего времени, что влечет экономию фонда заработной платы на предприятии.

Выводы для практики

Итак, проведенный эконометрический анализ позволяет сформулировать ряд практических выводов, касающихся особенностей механизма приспособления заработной платы к экономическим условиям функционирования предприятий Беларуси.

1. На микроуровне существует механизм приспособления заработной платы к экономическим условиям. Определяющими элементами данного механизма являются размер среднесписочной численности работников, объем часов работы на условиях неполного рабочего дня и уровень производительности труда работников. Поэтому механизм приспособления заработной платы в Беларуси представляет собой набор опосредованных мер в трудовой сфере предприятия, который ведет к сокращению или увеличению заработной платы. Это определяет особенность механизма приспособления заработной платы, которая состоит в том, что реакция приспособления заработной платы опосредована социально-трудовыми мероприятиями. Поэтому следствием изменений в социально-трудовой сфере на микроуровне будет изменение размера заработной платы (номинальной или реальной).

2. В условиях экономической нестабильности (в условиях экономического кризиса) белорусские работодатели в отрасли промышленности в целях гибкости системы оплаты труда и ее адаптивности к изменениям конъюнктуры склонны использовать режим неполного рабочего времени и сокращение среднесписочной численности работников. Реакция работников в таком механизме приспособления заработной платы будет выражаться в снижении уровня производительности труда.

3. В условиях экономической стабильности и экономического подъема белорусские работодатели в отрасли промышленности будут использовать режимы сверхурочной работы, которая повлечет рост заработной платы. Реакция работников в таких экономических условиях проявляется в росте производительности труда, который оплачен работодателями.

4. Белорусский механизм приспособления заработной платы к экономическим условиям отличен от российского механизма, который предполагает использование: а) административных отпусков; б) задержки выплат заработной платы; в) «серых» зарплатных схем; г) маневрирования среднесписочной численностью работников предприятий.

5. Важной особенностью механизма приспособления заработной платы в Беларуси является его устойчивость к институциональным, и прежде всего регулирующим, воздействиям со стороны государства. В условиях регулируемой экономики Беларуси, где заработная плата является объектом регулирующих воздействий, механизмы ее формирования остаются гибкими и адекватно реагируют (приспосабливаются) к изменениям среды. Заработная плата на предприятиях Беларуси является инструментом оптимизации трудовых издержек, что обуславливает природу ее гибкости.

Список использованных источников:

1. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников. – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2001. – 309 с.
2. Маковская, Н.В. Трудовая занятость: концепция инвестирования: монография / Н.В. Маковская. – Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2004. – 166 с.

3. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: Г.И. Гасюк [и др.]. – Минск, 2006. – 375 с.
4. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2010: стат. сб. / Нац. комитет статистики Респ. Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2010. – 615 с.
5. Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития / Е.В. Ванкевич [и др.]; под науч. ред. Е.В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2008. – 302 с.
6. Earle J.S., Sabirianova K. How late to pay? Understanding wage arrears in Russia // Journal of labor economics. – 2002. – Vol. 20. – № 3. – P. 661-707.
7. Зарплата и расплата / под ред. Т. Малевой. – М.: Московский центр Карнеги, 2001.