

ЭКАНОМІКА, САЦЫЯЛОГІЯ, ПРАВА

УДК 331.5 (476)

Н.В. МАКОВСКАЯ, Т.И. ЧЕГЕРОВА*

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРЕДПРИЯТИЙ БЕЛАРУСИ И РОССИИ

В статье представлены результаты оценки механизма формирования оплаты труда в условиях экономического кризиса и его изменений под влиянием общегосударственных и внутрифирменных институтов на предприятиях Российской Федерации и Республики Беларусь.

Введение

Проблемы формирования оплаты труда на микроуровне находятся “в центре внимания” как администрации предприятия, так и работников. Жесткость политики оплаты труда, нестабильность ее трендов наглядно проявляются в условиях экономического кризиса. В этих условиях адаптивный потенциал заработной платы может оказаться ограниченным и тогда основным механизмом приспособления к условиям экономической нестабильности станет сокращение занятости работников предприятий и, следовательно, рост безработицы в национальной экономике. Если внутрифирменная политика оплаты труда сопровождается жестким административным регулированием и навязыванием работодателям дополнительных финансовых затрат на содержание персонала, то рост безработицы может иметь значительные масштабы. Особенностью системы оплаты труда является ее положительная динамика, что определяет ее негибкость к понижению в условиях экономической нестабильности. Эти обстоятельства определяют характер поведения политики оплаты труда на микроуровне в период экономического кризиса [1].

Кроме этого, на поведение предприятия в части зарплатообразования оказывают влияние ограничения институциональной среды, в которой функционируют предприятия. За прошедший период на постсоветском пространстве существенной трансформации подверглись общегосударственные институты заработной платы, включая законодательство о минимальной заработной плате, налогах на оплату труда, перечень обязательных выплат, механизмы установления заработной платы и пр. В то же время и

* Выпускница исторического факультета 1994 г.

на внутрифирменном уровне возникли специфические институциональные механизмы формирования заработной платы, начиная от политики зарплатообразования и заканчивая перечнем и порядком отдельных выплат. Оба этих института в совокупности определяют механизмы поведения формирования оплаты труда в условиях экономического кризиса. Однако, если сравнивать удельный вес этого влияния, то в Беларуси по сравнению с Россией более высок удельный вес общегосударственных институтов, а в России – внутрифирменных [2]. Данное обстоятельство представляет определенный исследовательский интерес в части выявления специфики поведения механизма формирования оплаты труда в условиях экономического кризиса с учетом институционального развития экономик двух стран. Результаты такого исследования позволяют содействовать минимизации социальных шоков в Беларуси и России.

Предприятия не одинаково реагируют на изменение рыночной конъюнктуры, что ведет к разным механизмам приспособления их хозяйственной деятельности. Распространенной реакцией предприятий является сокращение затрат, и прежде всего, затрат на содержание персонала и оплату труда. Данный механизм ориентирован на рыночные принципы функционирования хозяйственной деятельности в обмен на минимизацию социальных приоритетов. Такое экономическое поведение предприятий является не единственным, сопровождается возникновением внутрифирменных институтов, является краткосрочным, и не является одинаковым, зависит от уровня развития государственных и экономических институтов. Снижение роли общегосударственных институтов заработной платы в России компенсировалось усилением внутрифирменных институтов заработной платы, что привело к сопоставимым с Республикой Беларусь оценкам поведения формирования оплаты труда на микроуровне. Это обусловило возможность сопоставительного анализа формирования оплаты труда на микроуровне в экономике двух стран [4–6].

Проблемы формирования оплаты труда на микроуровне в условиях кризиса являются предметом современных научных изысканий многих экономистов и экономических школ. Среди экономистов наиболее заметными в этой области являются работы С. Коммандера, Л. Либермана, С. Кларка, В. Гимпельсона. Значимыми результатами, которые получены специалистами в данной области являются эмпирические данные и выводы, указывающие на неоднородность поведения внутрифирменных политик оплаты труда, которая определяется отраслевыми, внутриотраслевыми и страновыми различиями [2; 7; 8].

Среди наиболее важных работ, которые соответствуют исследуемой проблеме, следует выделить следующие: Commander S., Liberman L., Yemtsov R. Wage and employment decisions in the Russian economy (1993); Clarke S. Market and institutional determinations of wage differentiation in Russia (2002); Зарботная плата в России: эволюция и дифференциация. Под ред. В. Гимпельсона и Р. Капельшников (2007); Капельшников Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности (2004) [1; 2].

На постсоветском пространстве крупнейшими научными центрами, которые занимаются изучением процессов зарплатообразования и оценками параметров, влияющих на него, являются Центр исследования трудовых проблем и Лаборатория исследования рынка труда Государственного университета – Высшая школа экономики (г. Москва, Россия) [1; 2].

Основная часть

Целью представленного исследования является оценка механизма формирования оплаты труда в условиях экономического кризиса и его изменений под влиянием общегосударственных и внутрифирменных институтов на предприятиях Российской Федерации и Республики Беларусь. Такое сопоставление позволит не только дополнить научные представления эмпирическими данными, но сформулировать (используя положительный опыт двух стран) взаимовыгодные рекомендации в сфере регулирования системы оплаты труда в условиях экономической нестабильности.

Для реализации поставленной цели была сформирована исследовательская база из 254 предприятий. В состав базы данных вошли предприятия Могилевской области (Беларусь) и Омской области (Россия). В качестве основного инструмента анализа механизмов формирования оплаты труда в условиях экономического кризиса выбраны методы статистических оценок. Для этого была разработана анкета-опросник из 30 вопросов. Экспертами в опросе выступили функциональные менеджеры предприятий. Основное содержание вопросов направлено на выявление специфики формирования оплаты труда в условиях экономического кризиса 90-х гг. и 2010 – 2011 гг. [3].

Все ответы на вопросы имеют качественный характер, что обусловило выбор методов, с помощью которых проводится обработка данных исследования. В качестве таких выбраны методы непараметрической статистики, в основе которых лежит упорядочивание (ранжирование) имеющихся значений по отношению друг к другу, типа “больше – меньше” или “лучше – хуже”. Это разграничение значений не предполагает точных количественных соотношений, а, следовательно, и ограничений на параметры и вид распределения. Многие ответы на вопросы анкеты являются бинарными (имеют только два возможных значения “да” или “нет”) или номинальными (три и более неупорядоченных значения). Для таких показателей также применимы методы непараметрической статистики, такие, как критерий Фишера, χ^2 (Хи-квадрат), Макнемара и др.

В выборке представлены предприятия государственной формы собственности (39%), закрытые акционерные общества (3,8%), открытые акционерные общества (19,2%), общества с ограниченной ответственностью (12,2%), индивидуальные предприниматели (9,9%) и другие (4,7%). Большинство исследуемых предприятий (44,6%) основаны до 1998 года. По масштабу (критерий масштаба – количество работников) представленные в выборке предприятия неоднородны (таблица 1).

Таблица 1

Распределение предприятий выборки по количеству работников

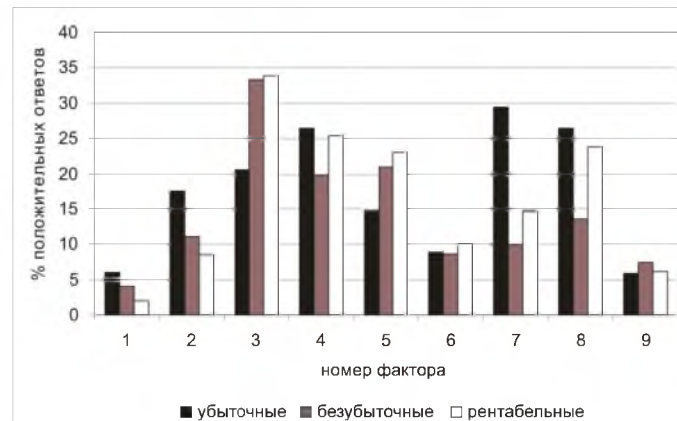
Количество работников	Количество предприятий, ед.	Удельный вес предприятий в выборке, %
до 50 человек	71	33,3
от 50 до 100 человек	34	16,0
от 101 до 200 человек	25	11,7
от 201 до 250 человек	20	9,4
от 251 до 500 человек	18	8,5
от 501 до 1000 человек	19	8,9
более 1000 человек	19	8,9

По результатам хозяйственной деятельности и степени экономической эффективности в выборке представлены:

- убыточные предприятия 14,6% – белорусские и 7,3% – российские;
- безубыточные предприятия 36,6% – белорусские и 9,8% – российские;
- рентабельные предприятия 45,1% – белорусские и 82,9% – российские.

Такая неоднородность предприятий в выборке позволила определить не только характер направления и степень влияния экономического кризиса на предприятия, но и определить причины такого состояния их хозяйственной деятельности. Так, среди белорусских предприятий распространенной причиной убыточности явился невысокий уровень технического оснащения производственной деятельности (31,5%), для российских предприятий главной причиной неэффективной деятельности является снижение спроса на продукцию предприятия (43,9%). Значимыми причинами такого состояния, как для белорусских, так и российских предприятий явилось отсутствие государственной поддержки (20,7% и 26,8% соответственно). Причем для российских предприятий данная причина оказалась более весома (на нее указали 26,8% предприятий). Кроме этого, предприятия двух стран указывали и такие причины, как: высокая конкуренция на рынках, отсутствие возможностей сокращения материальных затрат в себестоимости продукции, жесткие требования трудового законодательства.

О схожих причинах, влияющих на экономическую эффективность предприятий, следует судить на основе сопоставления статистических оценок, которые основаны на выявлении взаимосвязи между выделенными группами предприятий (убыточные, безубыточные и рентабельные) и распределении выбора предприятий тех факторов, которые повлекли такие результаты хозяйственной деятельности (рисунок 1).



Примечание: 1 – невысокий уровень технического оснащения; 2 – недостаточно квалифицированный персонал; 3 – снижение спроса на продукцию; 4 – отсутствие государственной поддержки; 5 – высокая конкуренция зарубежной продукции; 6 – высокие затраты на оплату труда персонала, социальные гарантии; 7 – жесткие требования трудового законодательства, не позволяющие предприятию гибко регулировать численность персонала и оплату труда; 8 – отсутствие возможностей для сокращения материальных затрат, перехода на более дешевые источники сырья; 9 – другое

Рис. 1. Распределение ответов на вопрос о факторах, влияющих на рентабельность предприятий (белорусские и российские предприятия)

Принципиальных различий в ответах менеджеров российских и белорусских предприятий не выявлено. Не прослеживается какой-либо статистически значимой разницы ($p > 0.05$) в группах убыточных, безубыточных и рентабельных предприятий. Однако заметно, что среди убыточных предприятий, главными причинами такого положения являются жесткие требования трудового законодательства, не позволяющие предприятию гибко регулировать численность персонала и оплату труда, и отсутствие возможностей для сокращения материальных затрат.

Таким образом, на эффективность хозяйственной деятельности белорусских и российских предприятий влияют одинаковые факторы. Данный вывод служит обоснованием того, что предприятия, представленные в выборке (российские и белорусские) функционируют примерно в одинаковых экономических условиях.

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? Исследование выборки предприятий в рамках выявления изменений в оплате труда в период экономических кризисов (кризис 90-х гг. и кризис 2011 г.) показало следующее:

1. Общие изменения формирования оплаты труда в рамках двух кризисов свелись к тому, что:

– остановлен рост тарифных ставок и окладов. На это указали 12,2% и 22,0% белорусских и российских предприятий (кризис 90-х гг.). Такая же тенденция сохранилась в условиях кризиса 2011 г.;

– принципиальными отличиями в формировании оплаты труда в период двух исследуемых кризисов было наличие оплаты труда в натуральном выражении (кризис 90-х гг.). В условиях кризиса 2011 г. всего 5,2% белорусских предприятий указали на такую форму оплаты труда. На российских предприятиях данной формы оплаты труда не выявлено;

– в условиях кризисов 90-х гг. и 2011 г. на белорусских (16,9% – кризис 90-х гг.; 22% – кризис 2011 г.) и российских (17,8% – кризис 90-х гг.; 22% – кризис 2011 г.) предприятиях имели место задержки выплаты заработной платы. На такие изменения указали примерно одинаковое количество респондентов на исследуемых предприятиях Беларуси и России.

2. Специфика изменения формирования оплаты труда в условиях экономического кризиса на обследованных предприятиях двух стран определялась тем, что:

– на российских предприятиях в кризисных условиях уровень заработной платы в большей мере зависит от результатов деятельности работника (на это указали (26,3% – кризис 90-х гг. и 34,1% – кризис 2011 г.) менеджеры российских предприятий). На обследованных белорусских предприятиях на такие изменения указали лишь 9% респондентов;

– на российских предприятиях значительно сократились выплаты премий и надбавок (на это указали (36,2% – кризис 90-х гг. и 48,8% – кризис 2011 г.)). На белорусских предприятиях такие изменения были отмечены на 15% респондентов;

– респонденты российских предприятий отметили кардинальные изменения в нормативно-правовой базе, регулирующей уровень заработной платы в условиях кризиса (на это указали (27,2% – кризис 90-х гг. и 34,1% – кризис 2011 г.)). На изменения законодательства в сфере оплаты труда указали: 6,6% – кризис 90-х гг. и 14,6% – кризис 2011 г. респондентов.

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, от изменений трудового законодательства.

Исследуя выборку белорусских предприятий, выявлены изменения (в результате кризиса 90-х гг.), которые произошли в формировании оплаты труда на убыточных, безубыточных и рентабельных предприятиях. Результаты распределения ответов респондентов представлены в таблице 2.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов белорусских предприятий
(кризис 90-х гг.) в %

№	Варианты ответов	Предприятия		
		убы- точные	безубы- точные	рента- бельные
1	Оплата труда стала в большей степени зависеть от результатов деятельности предприятия	6	5	10
2	Оплата труда стала в большей степени зависеть от результатов деятельности работника	6	9	11
3	Сократились выплаты премий, надбавок	19	12	15
4	Были заморожены тарифные ставки и оклады	13	12	14
5	Имели место задержки выплаты заработной платы	26	15	17
6	Увеличилась доля оплаты труда в натуральной форме	16	13	17
7	Приняты новые документы, закрепляющие изменения в оплате труда	13	4	7
8	Увеличились полномочия линейных руководителей в вопросах определения заработной платы работникам	6	6	5
9	Сократились полномочия линейных руководителей в вопросах определения заработной платы работникам	10	13	8
10	Увеличились полномочия администрации в вопросах определения заработной платы работникам	10	1	6
11	Сократились полномочия администрации в вопросах определения заработной платы	6	8	9

Распределение ответов на вопросы о факторах, определяющих формирование оплаты труда в условиях кризиса, показало следующее:

1. На убыточных предприятиях имели место:

– институциональные и административные меры регулирования оплаты труда на предприятиях в условиях кризиса. Об этом свидетельствует использование таких мер, как задержки выплаты заработной платы (указали 26% респондентов), принятие новых документов, которые закрепляют изменения в зарплатообразовании (13% респондентов), увеличение полномочий администрации при решении вопросов определения заработной платы;

– экономические параметры антикризисного регулирования оплаты труда, которые выделены респондентами – сокращение выплаты премий и надбавок (19% респондентов), выплаты заработной платы в натуральной форме (16% респондентов), прекращения роста тарифных ставок и окладов (13% респондентов).

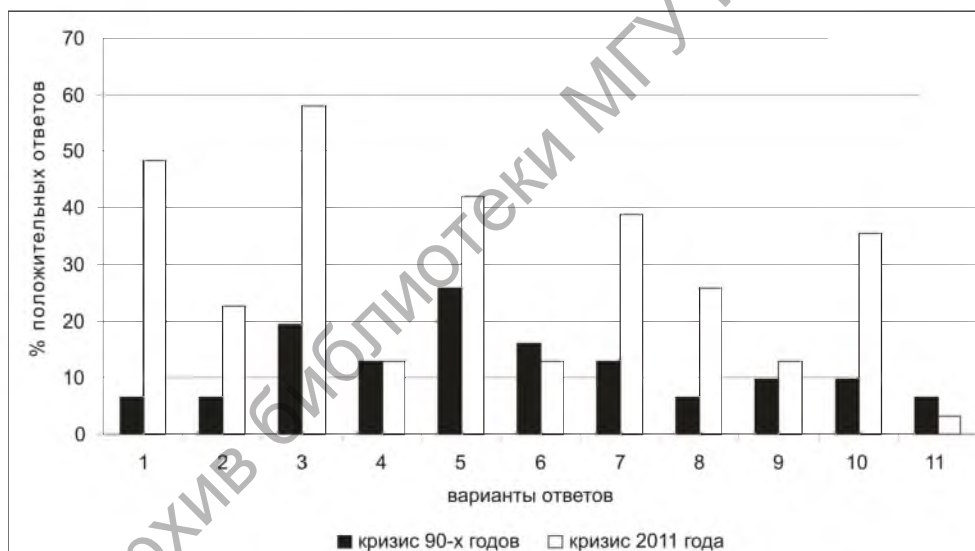
2. В регулировании механизма формирования оплаты труда в условиях кризиса безубыточные предприятия в большей мере использовали

экономические антикризисные меры: сокращение выплаты премий и надбавок (12% респондентов), выплаты заработной платы в натуральной форме (13% респондентов), прекращения роста тарифных ставок и окладов (12% респондентов). В качестве институциональных параметров регулирования заработной платы безубыточные предприятия предпочитали ограничивать полномочия линейных руководителей в вопросах определения заработной платы работникам.

3. Рентабельные предприятия в условиях кризиса, согласно мнению респондентов, предпочитали при регулировании заработной платы использовать, как экономический механизм, так и институциональный.

Собранный эмпирический материал по предприятиям России и Беларуси позволяет сделать анализ изменения реакции формирования внутрифирменной заработной платы на последствия экономического кризиса для выделенных групп (убыточные, безубыточные, рентабельные) предприятий двух стран.

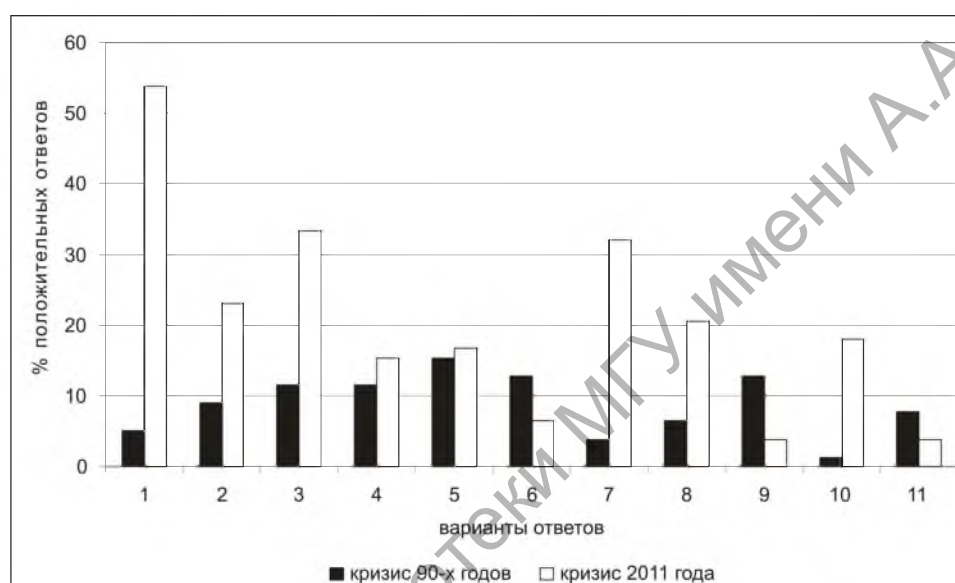
Результаты анализа представлены в виде распределения ответов респондентов на выделенные вопросы (рисунки 2, 3).



Примечание. 1 – оплата труда стала в большей степени зависеть от результатов деятельности предприятия; 2 – оплата труда стала в большей степени зависеть от результатов деятельности работника; 3 – сократились выплаты премий, надбавок; 4 – были заморожены тарифные ставки и оклады; 5 – имели место задержки выплаты заработной платы; 6 – увеличилась доля оплаты труда в натуральной форме; 7 – приняты новые документы, закрепляющие изменения в оплате труда; 8 – увеличились полномочия линейных руководителей в вопросах определения заработной платы работникам; 9 – сократились полномочия линейных руководителей в вопросах определения заработной платы работникам; 10 – увеличились полномочия администрации в вопросах определения заработной платы работникам; 11 – сократились полномочия администрации в вопросах определения заработной платы

Рис. 2. Распределение ответов о последствиях кризиса в группе убыточных белорусских предприятий

Так, в группе убыточных белорусских предприятий реакцией формирования оплаты труда на кризис 90-х гг. было сокращение выплаты премий, надбавок, задержки выплаты заработной платы и ее выплаты в натуральной форме. Формы реакции на кризис 2011 г. были другие – оплата труда стала в большей степени привязываться к результатам деятельности предприятия, нормативное закрепление изменений в оплате труда, увеличение полномочий администрации при формировании уровня заработной платы на предприятии.



Примечание: 1 – оплата труда стала в большей степени зависеть от результатов деятельности предприятия; 2 – оплата труда стала в большей степени зависеть от результатов деятельности работника; 3 – сократились выплаты премий, надбавок; 4 – были заморожены тарифные ставки и оклады; 5 – имели место задержки выплаты заработной платы; 6 – увеличилась доля оплаты труда в натуральной форме; 7 – приняты новые документы, закрепляющие изменения в оплате труда; 8 – увеличились полномочия линейных руководителей в вопросах определения заработной платы работникам; 9 – сократились полномочия линейных руководителей в вопросах определения заработной платы работникам; 10 – увеличились полномочия администрации в вопросах определения заработной платы работникам; 11 – сократились полномочия администрации в вопросах определения заработной платы

Рис. 3. Распределение положительных ответов о последствиях кризиса в группе убыточных белорусских предприятий

В группе убыточных предприятий реакцией на кризис 90-х гг. стало: отсутствие роста окладной части заработной платы, задержки ее выплаты, увеличение доли оплаты труда в натуральной форме. Реакция на кризис 2011 г. была другая: рост оплаты стал зависеть от результатов деятельности предприятия, сократились премии и надбавки, появились документы, закрепляющие изменения в оплате труда.

В ходе анализа выявлен неоднозначный результат, указывающий на то, что реакция рентабельных предприятий на кризисы 90-х гг. и 2011 г. была

аналогичной с реакцией убыточных предприятий. Интерпретация такого результата требует дополнительных эмпирических исследований и оценок.

В рамках исследования проводился анализ механизма реакции оплаты труда на экономический кризис. В качестве механизма реакции оценивались методы экономии затрат на персонал, среди которых:

- 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

Анализ исследования частоты использования вышеуказанных методов сокращения затрат на персонал свелся к тому, что:

- в 25% случаев на предприятии, согласно ответам респондентов, не применялись никакие методы;
- частота использования других методов (наиболее часто встречающиеся комбинации) представлена на рисунке 1.

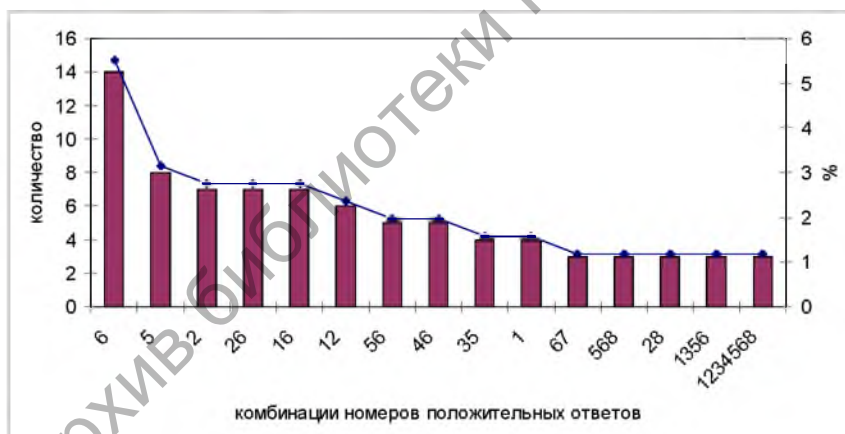


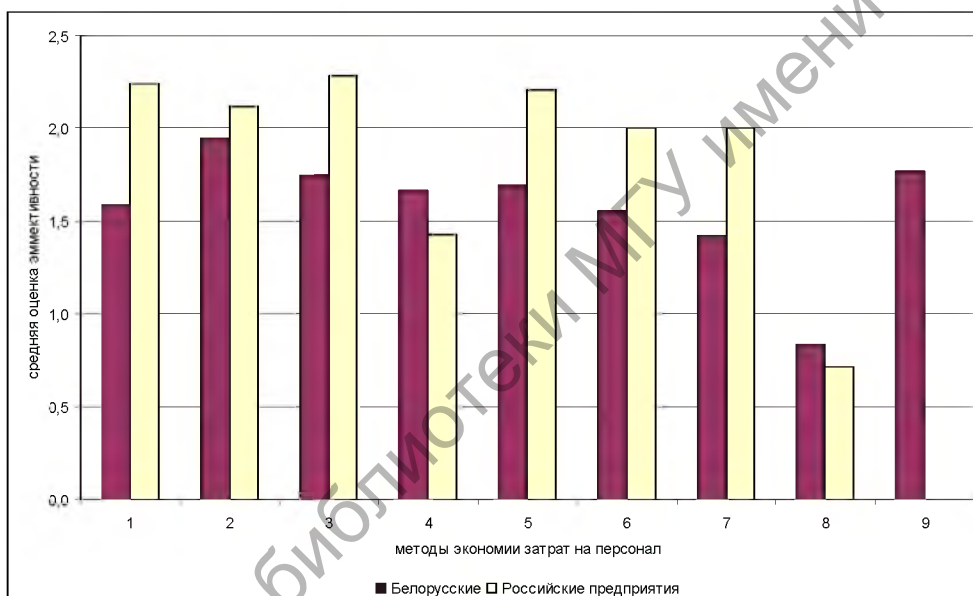
Рис. 4. Наиболее часто встречающиеся методы экономии затрат на персонал (белорусские и российские вместе)

Так, чаще всего в выборке всех предприятий 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.

Выделяя отдельно белорусские предприятия, следует отметить, что существенных отличий от российских предприятий в выборе методов экономии затрат нет.

Оценка эффективности применяемых методов экономии затрат на персонал в условиях кризиса предполагала выявление мнений респондентов по поводу результативности их использования. Средние оценки эффективности методов экономии затрат на персонал для белорусских и российских предприятий представлены на рисунке 5 (стр. 14).

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 сокращения персонала, отмена социальных льгот, сокращение затрат на обучение, сокращение премий и надбавок, сокращение окладной части заработной платы.



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. 5. Степень эффективности используемых мер экономии затрат на белорусских и российских предприятиях

Сравнивая эффективность методов экономии затрат на персонал в условиях кризиса, заметно, что белорусские предприятия демонстрируют социальную эффективность в использовании методов работы с персоналом в условиях кризиса, российские предприятия – предпочитают ориентироваться на рыночную эффективность.

Важной задачей в условиях экономического кризиса, является нахождение таких внутрифирменных критериев начисления заработной

платы, которые бы сохранили ее мотивационную функцию. На исследуемых предприятиях двух стран было предложено определить на основе каких внутрифирменных критериев происходит начисление заработной платы. Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

Внутрифирменные критерии начисления заработной платы

Характеристика критериев	Предприятия	
	Белорусские	Российские
	%	%
На основе четких критериев и процедур, закрепленных в специальных положениях (четкие критерии)	68	68
Существуют приблизительные критерии, на основе которых принимаются решения (приблизительные)	11	12
Решения принимаются в каждом случае индивидуально (индивидуальные)	21	20

Из таблицы видно, что при выборе критериев начисления заработной платы белорусские и российские предприятия ведут себя одинаково. Это позволяет делать дальнейший анализ относительно всей выборки, не выделяя белорусские и российские предприятия.

При анализе вопросов внутрифирменного регулирования оплаты труда, стояла задача определения:

- какие институциональные формы в большей мере оказывают регулирующее воздействие. В данном контексте к институциональным формам отнесены: коллективный договор, положение об оплате труда, трудовой договор, устное распоряжение руководителя, штатное расписание;
- какие критерии используются в институциональных формах. Результаты анализа таких форм в выборке предприятий представлены в таблице 4.

Таблица 4

Институциональные формы внутрифирменного регулирования оплаты труда

Формы	Критерии начисления заработной платы		
	четкие критерии	приблизительные	индивидуальные
	%	%	%
1 Коллективный договор	45	26	35
2 Положение об оплате труда	42	37	24
3 Трудовой договор	60	78	55
4 Устное распоряжение руководителя	7	19	27
5 Штатное расписание	47	30	35
6 Другое	1	7	2

Видно, что главной институциональной формой определения заработной платы на предприятии является трудовой договор, в котором присутствуют четкие критерии ее начисления. Второй значимой формой

определения заработной платы с четкими критериями является штатное расписание.

Наглядно данные результаты можно представить в виде диаграммы (рисунок 6).

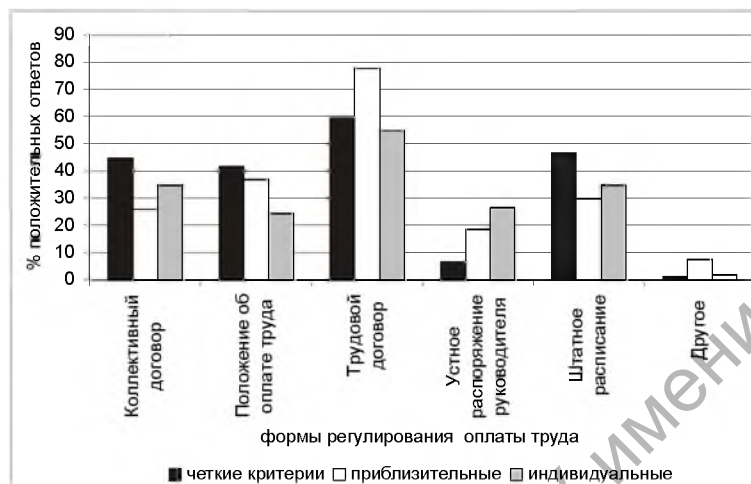


Рис. 6. Формы внутрифирменного регулирования оплаты труда

Как правило, перечисленные выше формы институционального регулирования заработной платы на предприятии, предусматривают определенные условия пересмотра ее размеров. Особенно значимыми такие условия становятся в период экономического кризиса.

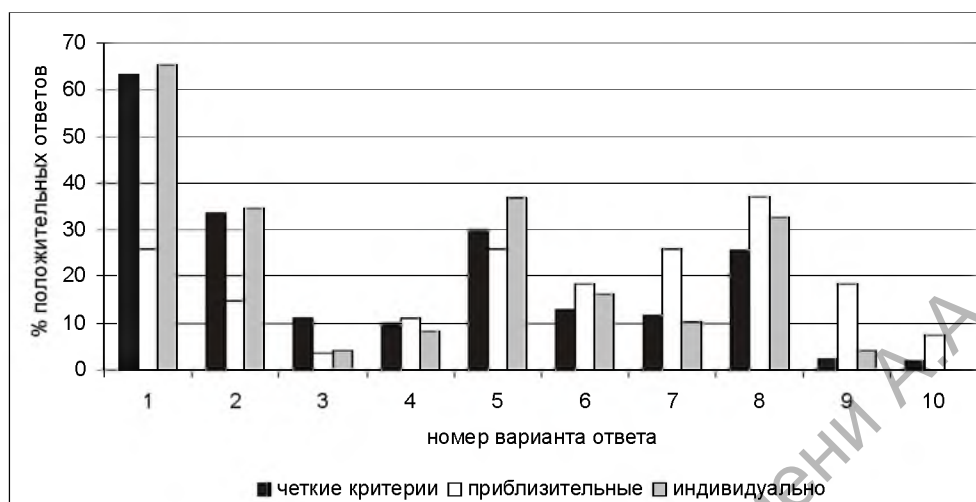
Для анализа условий пересмотра размеров оплаты труда в период кризиса были выделены такие условия, как повышение минимального размера оплаты труда в стране, повышение окладов работников бюджетной сферы, пересмотр размеров окладов и ставок в отраслевом (региональном) соглашении, пересмотр размеров окладов и ставок вышестоящей организацией, рост цен на товары и услуги первой необходимости, изменение заработной платы на предприятиях-конкурентах, изменения в сложности труда работников, изменение объема производства, изменение объема производства.

В результате выявлено, что первоочередными условиями пересмотра заработной платы в условиях кризиса являются:

- 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. На это указали 29% белорусских и 37% российских обследованных предприятий;
- изменение объема производства. На это указали 26% белорусских и 33% российских обследованных предприятий.

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

Общая картина полученного результата представлена на рисунке 7.

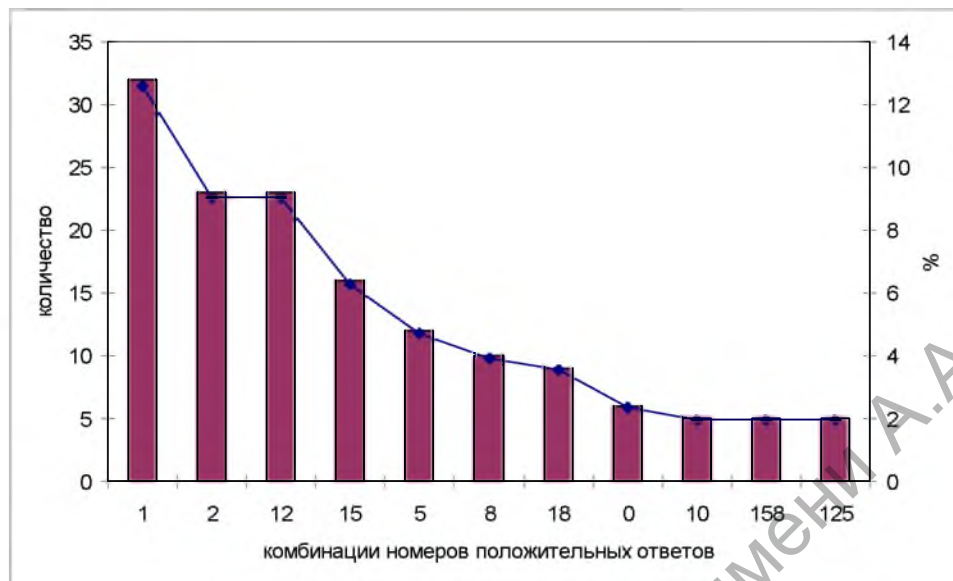


Примечание: 1 – повышение минимального размера оплаты труда в стране; 2 – повышение окладов работников бюджетной сферы; 3 – пересмотр размеров окладов и ставок в отраслевом (региональном) соглашении; 4 – пересмотр размеров окладов и ставок вышестоящей организации; 5 – рост цен на товары и услуги первой необходимости; 6 – изменение заработной платы на предприятиях-конкурентах; 7 – изменения в сложности труда работников; 8 – изменение объема производства; 9 – размер заработной платы за последние 2-3 года не увеличивался; 10 – другое

Рис. 7. Условия пересмотра заработной платы на предприятиях России и Беларуси в условиях кризиса

Однако следует выделить некоторые различия условий пересмотра уровня оплаты труда у предприятий с разными критериями начисления заработной платы. Из рисунка видно, что в качестве условий пересмотра уровня оплаты труда в период кризиса у предприятий с индивидуальным подходом ее начисления выступают повышение минимального размера оплаты труда в стране, повышение окладов работников бюджетной сферы и изменение заработной платы на предприятиях-конкурентах. У предприятий с нечеткими (приблизительными) критериями начисления заработной платы условия ее пересмотра иные: заработная плата за последние 2-3 года не увеличивалась, изменение объема производства, изменения в сложности труда работников. Поэтому следует констатировать, что критерии начисления заработной платы на предприятиях, в том числе, являются фактором, который влияет на ее рост.

Кроме этого, сопоставления российских и белорусских предприятий показали, что условия пересмотра уровня оплаты труда примерно одинаковы. Но данное исследование предусматривало возможность анализа нескольких причин (условий) пересмотра заработной платы в период кризиса на предприятиях двух стран. Такой анализ позволил составить комбинации наиболее распространенных причин пересмотра заработной платы в период кризиса. Наиболее распространенные комбинации причин и на российских и на белорусских предприятиях представлены на рисунке 8.



Примечание: 1 – повышение минимального размера оплаты труда в стране; 2 – повышение окладов работников бюджетной сферы; 3 – пересмотр размеров окладов и ставок в отраслевом (региональном) соглашении; 4 – пересмотр размеров окладов и ставок вышестоящей организацией; 5 – рост цен на товары и услуги первой необходимости; 6 – изменение заработной платы на предприятиях-конкурентах; 7 – изменения в сложности труда работников; 8 – изменение объема производства; 9 – размер заработной платы за последние 2-3 года не увеличивался; 10 – другое

Рис. 8. Распределение комбинаций наиболее распространенных причин пересмотра заработной платы на российских и белорусских предприятиях

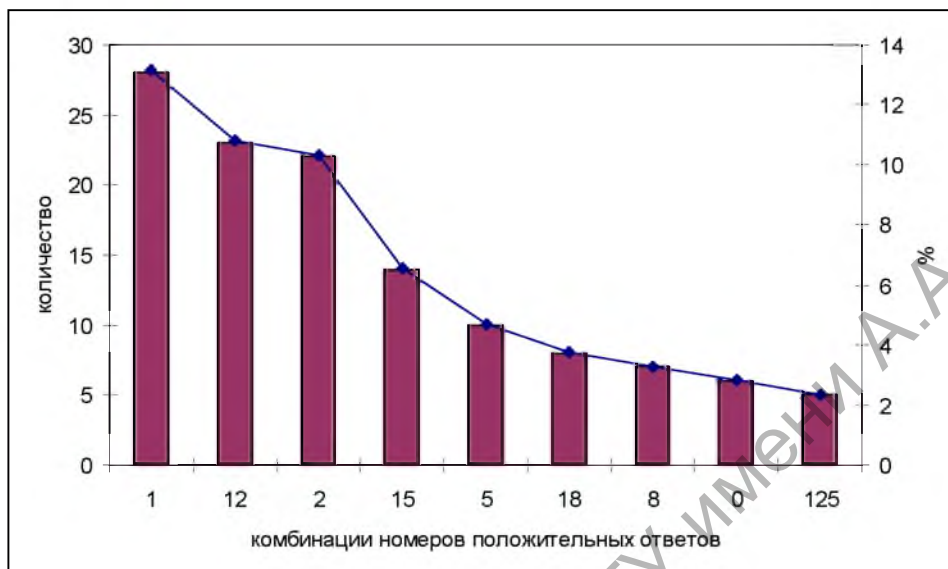
Так видно, что самыми распространенными комбинациями причин являются такие, как:

- повышение минимального размера оплаты труда в стране и повышение окладов работников бюджетной сферы. Такая комбинация причин перерасчета заработной платы соответствует, во-первых, требованиям трудового законодательства двух стран, во-вторых, системе регулирующих мероприятий бюджетной сферы, в-третьих, необходимости поддержания платежеспособного спроса со стороны работников бюджетной сферы;

- рост цен на товары и услуги первой необходимости и изменение объема производства. Такая комбинация адекватна принципам рыночной эффективности, которая продиктована законом спроса и предложения на товарных рынках.

Если рассматривать такие комбинации причин (условий) перерасчета заработной платы в период кризиса только со стороны белорусских предприятий, то очевидно, что приоритетной является комбинация повышения минимального размера оплаты труда в стране и повышения окладов работников бюджетной сферы. Комбинация таких причин для белорусских предприятий является, в том числе, следствием социальных процессов в национальной экономике.

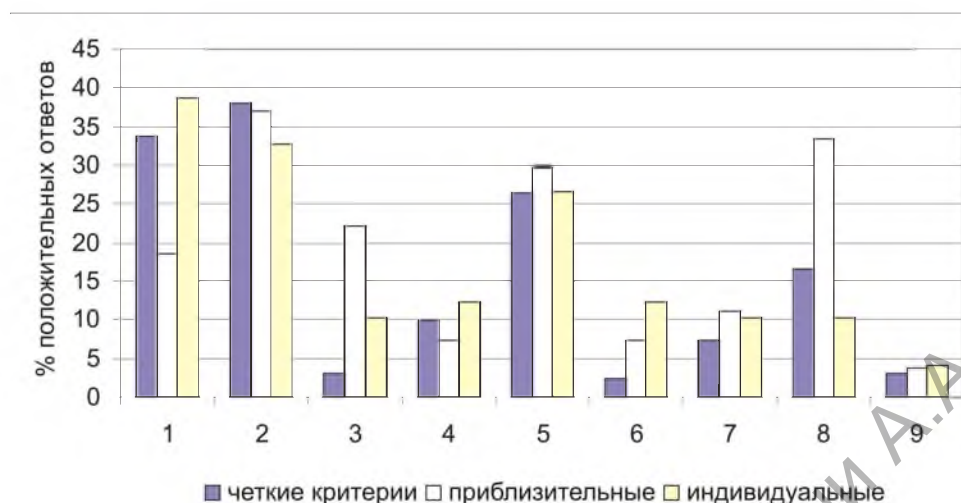
Распределение наиболее часто встречающихся комбинаций для белорусских предприятий представлено на рисунке 9.



Примечание: 1 – повышение минимального размера оплаты труда в стране; 2 – повышение окладов работников бюджетной сферы; 3 – пересмотр размеров окладов и ставок в отраслевом (региональном) соглашении; 4 – пересмотр размеров окладов и ставок вышестоящей организацией; 5 – рост цен на товары и услуги первой необходимости; 6 – изменение заработной платы на предприятиях-конкурентах; 7 – изменения в сложности труда работников; 8 – изменение объема производства; 9 – размер заработной платы за последние 2-3 года не увеличивался; 10 – другое

Рис. 9. Комбинации причин (условий) перерасчета заработной платы в период кризиса на белорусских предприятиях

В рамках исследования предпринималась попытка изучения возможностей внедрения новых подходов в оплате труда на предприятиях двух стран. Анкетные данные показали, что предприятия определили перечень сдерживающих факторов, которые препятствуют внедрению новых зарплатных технологий. Общий результат такого анализа представлен на рисунке 10 (стр. 21).

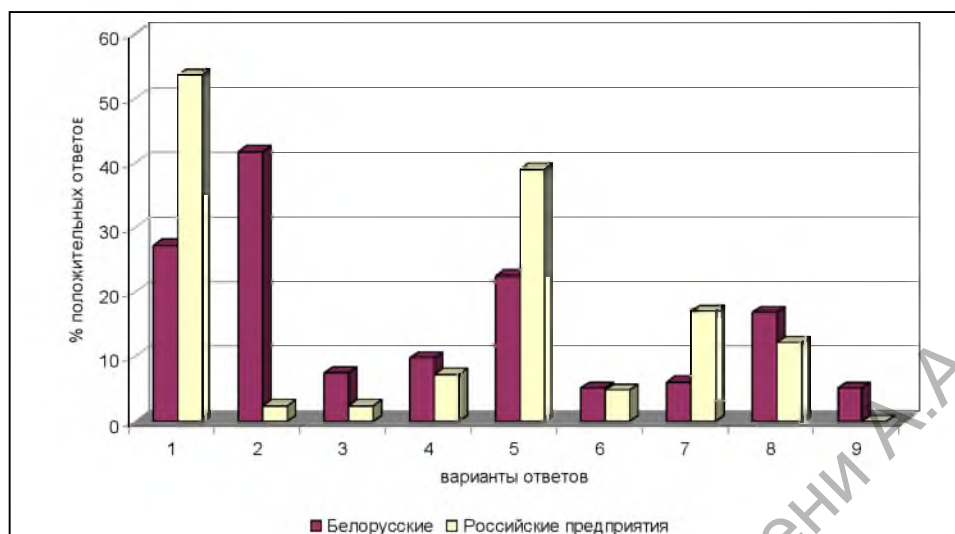


Примечание: 1 – существующая система оптимальна и не нуждается в изменениях; 2 – нет информации о новых подходах к оплате труда; 3 – нет информации о консалтинговых фирмах, специализирующихся на выполнении таких услуг; 4 – нет специалистов, которые могли бы выполнить эту работу; 5 – недостаточно финансовых ресурсов; 6 – нет времени на разработку и внедрение новых подходов; 7 – 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. 10. Распределение причин сдерживания новых подходов оплаты труда для выделенных групп предприятий с различными критериями начисления заработной платы

При анализе предприятий с различным критериями начисления заработной платы видно, что распространенными причинами сдерживания внедрения новых подходов оплаты труда, является, то, что существующая система оптимальна и не нуждается в изменениях, нет информации о новых подходах к оплате труда и недостаточно финансовых ресурсов. Следует заметить, что это стандартные причины, которые используются предприятиями для объяснения отсутствия процессов модернизации оплаты труда. Сравнивая российские и белорусские предприятия видно, что причины отсутствия внедрения новых подходов в оплате труда разные (рисунок 11, стр. 22). Российские предприятия больше всего указывали на причины финансового характера, белорусские предприятия сдерживали внедрение новых подходов оплаты труда более всего причины институционального и информационного характера.

Как видно из рисунка, есть небольшие различия в частоте распределения причин, но эти различия в этих частотах статистически достоверны ($\chi^2 = 8437,752$, $p < 0,001$) и имеют под собой объективные институциональные обоснования, которые определены особенностями институционального развития двух стран.



Примечание: 1 – существующая система оптимальна и не нуждается в изменениях; 2 – нет информации о новых подходах к оплате труда; 3 – нет информации о консалтинговых фирмах, специализирующихся на выполнении таких услуг; 4 – нет специалистов, которые могли бы выполнить эту работу; 5 – недостаточно финансовых ресурсов; 6 – нет времени на разработку и внедрение новых подходов; 7 – 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. 11. Причины отсутствия внедрения новых подходов в оплате труда на российских и белорусских предприятиях

Заключение

Итак, проведенное исследование механизмов формирования внутрифирменной оплаты труда в условиях экономического кризиса на предприятиях Беларуси и России позволило сформулировать следующие выводы:

1. В условиях экономического кризиса усугублялись результаты хозяйственной деятельности на убыточных предприятиях, как России, так и Беларуси. Особенно значимым фактором, который оказывал влияние, на такое положение были требования трудового законодательства, не позволяющие предприятиям гибко регулировать численность персонала и оплату труда, что сдерживало сокращение материальных затрат на содержание персонала. В целом на эффективность хозяйственной деятельности предприятий двух стран влияют одинаковые факторы институционального характера.

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 предполагал начисление заработной платы, исходя из результатов труда работников, локальные нормативные акты администрации предприятий об уровне

премий и надбавок, и мероприятия по адаптации начисления заработной платы к изменяющимся требованиям трудового законодательства;

– механизм оплаты труда на белорусских предприятиях предполагал “замораживание” 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. Важным инструментом формирования оплаты труда в условиях экономического кризиса на предприятиях двух стран была экономия затрат на персонал (сокращение премий и надбавок, сокращение тарифной части заработной платы, сокращение работников). Такой инструмент формирования оплаты труда одинаково использовался на предприятиях двух стран. Это объясняется необходимостью привлечения принципов экономической эффективности, которые связаны с минимизацией издержек в условиях кризиса.

Однако в таких условиях предприятия России и Беларуси имели 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 рыночные принципы.

4. Важной частью механизма формирования оплаты труда является внутрифирменная система ее перерасчета в условиях кризиса. Такая система присутствует на предприятиях России и Беларуси и характеризуется специфичностью для двух стран. Так, для предприятий Беларуси перерасчет заработной платы характерен при повышении минимального размера оплаты труда в стране и повышении окладов работников бюджетной сферы. Российские предприятия осуществляют перерасчет заработной платы при росте цен на товары и услуги первой необходимости и при изменении объема производства.

5. 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 нестабильнос-

ти наиболее эффективными являются такие институциональные формы как трудовой договор и штатное расписание.

Выделенные в ходе исследования особенности механизмов формирования внутрифирменной оплаты труда в условиях экономического кризиса на предприятиях Беларуси и России позволят: во-первых, разрабатывать рекомендации в сфере регулирования системы оплаты труда в условиях экономической нестабильности для предприятий двух стран; во-вторых, адекватно оценивать поведение предприятий России и Беларуси в решении социальных вопросов и определении социальных (или рыночных) приоритетов в период экономических кризисов.

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. **Капелюшников, Р.И.** Механизм зарплатообразования в промышленности / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2004. – № 4. – С. 46–59.
3. **Стукен, Т.Ю.** Внутрифирменная политика оплаты труда (на примере организаций г. Омска) / Т.Ю. Стукен. Сб. науч. трудов “Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования” / ГУ-ВШЭ, ф-т менеджмента ; науч. ред. М.Ю. Шерешева. – М. : Изд. Дом ГУ-ВШЭ, 2009. – С. 440–450.
4. **Боровик, Л.С.** Взаимосвязь производительности и оплаты труда: сравнительная динамика и проблемы оптимизации / Л.С. Боровик, Г.Л. Вардеванян // Белорус. экон. журн. – 2008. – № 1. – С. 70–79.
5. **Капелюшников, Р.И.** Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2010. – № 4. – С. 59–79.
6. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация / под ред. В.В. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова ; ГУ ВШЭ. – М. : Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008. – 575 с.
7. **Earle, J.S.** How late to pay? Understanding wage arrears in Russia / J.S. Earle, K. Sabirianova // Journal of labor economics. – 2002. – Vol. 20. – № 3. – P. 661–707.
8. Зарплата и расплата / под ред. Т. Малевой. – М. : Московский центр Карнеги, 2001.

Поступила в редакцию 02.04.2013 г.