

УДК 331.2 (476)

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ БЕЛАРУСИ: МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Н. В. Маковская, доцент

*УО «Могилевский государственный университет им. А. А. Кулешова»,
г. Могилев, Республика Беларусь*

Соответствие роста заработной платы росту производительности труда характеризует эффективность трудовой деятельности в условиях рыночного развития. Анализ данного соответствия проводился на микроданных промышленных предприятий Беларуси в 2002-2009г.г.

В исследуемом периоде заработная плата на обследуемых предприятиях имела общую тенденцию роста. Однако темпы роста разные. Причем наблюдается две временные особенности роста. Первая: с 2002г. по 2005г. рост заработной платы составляет в среднем более 125%. Это зафиксировано на 53,8% обследованных предприятиях. Вторая: с 2006г. по 2009г. темпы роста значительно замедляются и не превышают значения 120%. Представляется, что такая особенность связана в первом случае с наращиванием объемов производства на промышленных предприятиях. Во втором – с экономией трудовых затрат, которая вызвана удорожанием других факторов производства (прежде всего, энергоносителей). Наращивание фонда заработной платы вело к увеличению себестоимости продукции и, следовательно, к сокращению уровня ее конкурентоспособности. Максимальные значения темпов роста заработной платы демонстрируют предприятия машиностроения (например, в 2008г. РУП «Гомсельмаш» - 174%, Филиал РУП «МАЗ завод «Могилевтрансмаш» - 168%), минимальные значения наблюдаются на предприятиях легкой промышленности (ЗАО «Вяснянка» - 108%, ОАО «Обувь» - 112%).

Результаты исследования показывают, что выявить однозначные тренды производительности труда достаточно сложно: уровень производительности труда на предприятиях колеблется в пределах от 85% до 140%. Эти колебания в исследуемом периоде достаточно статичны, т.е. на предприятиях не происходит резких «скачков» и «спадов» производительности труда. Но такие предприятия, как РУП «Гомсельмаш» (2006г.) и Филиал РУП «МАЗ завод «Могилевтрансмаш» (2009г.) являются лидерами по показателям производительности труда, так, соответственно, 187% и 171%.

Сопоставляя микроданные предприятий по темпам роста производительности труда и заработной платы, следует констатировать, что на промышленных предприятиях Беларуси в период 2002-2009г. темп роста заработной платы практически совпадал с темпом роста производительности труда. Поэтому, не правомерно утверждать, что заработная плата не привязана к качественным характеристикам трудовой деятельности работников. В целом сложился определенный временной баланс, при котором в период 2002-2005г.г. значения темпов роста заработной платы были выше (примерно на 30-35 п.п.), чем темп роста производительности труда. В 2006-2009г.г., наоборот, темп роста производительности труда был выше по сравнению с темпами роста заработной платы. Это коррелирует с замедлением темпов роста заработной платы после 2006г. Анализ поведения темпов роста производительности труда и заработной платы в промышленности Беларуси указывает на то, что заработная плата обладает большей эластичностью по сравнению с производительностью труда. Это позволяет, во-первых, маневрировать объемом трудовых издержек на предприятиях, во-вторых, использовать заработную плату в качестве механизма приспособления трудовой сферы к изменениям рыночной конъюнктуры.

Дескриптивный анализ средней номинальной заработной платы разных категорий работников (рабочих, специалистов и руководителей) показал, что: заработная плата имеет

устойчивый тренд постоянного роста у всех категорий работников; темпы роста заработной платы идентичны и находятся в интервале 125-135%; превышение ставки заработной платой руководителей над рабочими, на протяжении исследуемого периода, составила в среднем 70-80 п.п. Заработная плата специалистов на 35-40 п.п. ниже, чем у руководителей. В целом такие зарплатные характеристики разных категорий работников не противоречат общему макроэкономическому тренду, который сложился в политике оплаты труда в национальной экономике Беларуси в период 2002-2009г.г.

В научной литературе устоявшимся является мнение о том, что в транзитивных экономиках рост заработной платы и издержек на нее значительно опережает рост производительности труда. Однако насколько такое мнение объективно представляется возможным проверить на микроданных выборки белорусских предприятий. В российской и белорусской экономических науках уже предприняты независимые друг от друга попытки опровергнуть данное мнение. Так, Р.И.Капелюшников (Россия) [1] и Л.С.Боровик (Беларусь) [2] используя разные эмпирические базы, но схожий методический инструментарий пришли к одинаковому результату: существует «статистическая иллюзия или обман», которая только на первый взгляд приводит к выводу об опережающем темпе роста заработной платы по сравнению с производительностью труда. В данной статье, следуя методике доказательства Р.И.Капелюшникова и Л.С.Боровик [1; 2], исследует достоверность их вывода на основе статистики микроуровня белорусских предприятий.

Базовой платформой такого исследования является определение подходов к соотношению уровня производительности труда и уровня заработной платы. В научно-практической деятельности используются коэффициенты соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда. С точки зрения методики важным является обеспечение сопоставимости данных показателей. Л.С.Боровик на примере белорусской макростатистики обосновала проблемы такой сопоставимости и достаточно четко указала на статистические погрешности, которые вызывают значительный рост показателя заработной платы [2].

Статистика микроуровня позволяет определять реальную заработную плату для производителя, которая входит в состав издержек труда. В то время как, макростатистика использует понятие реальной заработной платы потребителя. Экономический смысл данных понятий разный. Так, реальная заработная плата производителя оценивается путем дефлирования номинальной заработной платы с помощью индексов цен производителя или дефлятора ВВП. Она отражает изменение цены труда с точки зрения фирмы (работодателя). Реальная заработная плата потребителя оценивается путем дефлирования с помощью индекса потребительских цен и отражает изменение покупательной способности платы за труд с точки зрения наемных работников [1].

Поэтому, для того, чтобы обосновать рост производительности необходимо учитывать изменения издержек труда, которые являются фактором роста производительности. В свою очередь, производительность труда является фактором роста реальной заработной платы. Изменение издержек труда, согласно методике Р.И.Капелюшникова [1, с.66], целесообразно оценивать с помощью индекса удельных издержек на рабочую силу, который имеет вид:

$$\text{Индекс издержек на рабочую силу} = 100\% \times (\text{индекс реальных издержек на рабочую силу} / \text{индекс производительности труда})$$

В таблице представлены авторские расчеты на основе микроданных предприятий промышленности Беларуси. Расчеты произведены с использованием методик Р.И.Капелюшникова и Л.С.Боровик [1; 2].

Таблица – Динамика соотношения среднегодовых темпов производительности труда и заработной платы

Параметры оценки	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Темп роста заработной платы, %	118,5	137,9	138,7	128,3	126,2	126,3	121,8	120,1
Темп роста производительности труда, %	107,3	117,9	122,5	117,0	116,8	118,7	117,1	130,1
Индекс удельных издержек на рабочую силу, %	110	117	113	109	108	106	103	91
Темп роста заработной платы, скорректированной на дефлятор ВВП	113,6	123,8	120,7	115,4	114,1	113,5	110,2	111,0

Рассчитано автором на основе микроданных промышленных предприятий Беларуси.

Результаты сопоставления заработной платы и производительности труда показали следующее:

1. На белорусских данных микроуровня также подтверждаются результаты, полученные Р.И.Капелюшниковым и Л.С.Боровик. На предприятиях не наблюдается значительного опережения роста заработной платы по сравнению с производительностью труда. Данное утверждение касается показателя реальной заработной платы производителя, которым оперирует статистика микроуровня.

2. Среднегодовые темпы роста заработной платы скорректированной на дефлятор ВВП примерно на 10-12 п.п. ниже темпов роста данного показателя без корректировки, что подтверждает некоторое статистическое завышение официально начисленной заработной платы.

3. Темпы роста скорректированной заработной платы оказываются ниже темпов производительности труда в 2004-2009г.г. Можно утверждать о наметившейся противоречивой тенденции в промышленности Беларуси.

С одной стороны, такую тенденцию можно интерпретировать как рыночную эффективность при которой рост производительности труда опережает рост заработной платы (так, с 2002г. по 2009г. сокращение удельных издержек на рабочую силу произошло на 19 п.п. В то время как темп роста производительности труда увеличился на 23 п.п.). С другой, как экономию инвестиционных средств в трудовой ресурс, что в среднесрочном периоде будет причиной снижения производительности труда и износа (морального и физического) человеческого капитала. Это приводит к значительному удешевлению рабочей силы с точки зрения предприятий.

4. В промышленности Беларуси в целом сокращаются зарплатные издержки на труд, что доказывает несостоятельность мнений экспертов по поводу «галонирующего» роста заработной платы, что увеличивает трудовые издержки и в целом себестоимость выпускаемой продукции. Статистика микроуровня констатирует увеличение трудовых издержек за счет роста социальных платежей, которые отнесены на фонд заработной платы предприятий.

Таким образом, соотношение показателей темпов роста заработной платы и производительности труда зависит от того, с помощью какого метода и какие цели (рыночные или социальные) ставятся в ходе исследования. Кроме этого, проведенные исследования (включая эконометрические) соответствия роста заработной платы росту производительности труда в промышленности Беларуси позволяют сформулировать следующие выводы:

1. Формирование заработной платы на белорусских предприятиях промышленности зависит от результатов труда работников, выраженных через производительность труда. Чем выше уровень производительности труда, тем выше уровень оплаты труда.

2. Заработная плата на предприятиях обладает большей эластичностью, чем производительность труда. Эта характеристика позволяет, маневрируя объемом фонда заработной платы, сокращать трудовые издержки, и тем самым, сокращать себестоимость продукции.

3. Исследование показало, что на белорусских предприятиях сохраняется высокий уровень заработной платы руководителей. Однако производительность труда данной категории работников не является доминирующим фактором при росте среднемесячной заработной платы на предприятиях. Следовательно, рост заработной платы руководителей не всегда адекватен уровню их производительности труда. Больший вклад в рост производительности труда вносит категория рабочих.

Список использованных источников

1. Капелюшников, Р.И. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии / Р.И.Капелюшников // Вопросы экономики. – 2010. - № 4. – С.59-78
2. Боровик, Л.С. Взаимосвязь производительности и оплаты труда: сравнительная динамика и проблемы оптимизации / Л.С.Боровик //Белорусский экономический журнал. – 2008. - № 1. – С.70-79.

УДК 334

ВЗАИМОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ГОСУДАРСТВОМ И БИЗНЕСОМ В СИСТЕМЕ ГЧП: ПРОБЛЕМЫ ИХ ПОСТРОЕНИЯ

*Г. Б. Медведева, доцент, Л. А. Захарченко, доцент
УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь*

Трудности обеспечения высоких темпов качественного и количественного роста, повышения конкурентоспособности региональной экономики, проблемы удовлетворения потребностей населения по стабильным ценам, создание новых рабочих мест и решение других социально-экономических проблем на уровне региона требуют, прежде всего, обеспечения консолидации ресурсов государства и бизнеса.

На уровне региона бизнес и власть находятся в непосредственном контакте и эти отношения важны для обеих сторон, хотя каждая из этих сторон имеет свои интересы и свои цели. Власть старается поддержать наиболее крупные и играющие в экономике региона важную роль предприятия и нередко в политических целях. Для бизнеса важно, чтобы власти были способны обеспечить режим наибольшего благоприятствования для функционирования той или иной корпорации. Большинство представителей бизнеса считают, что власть до сих пор не выработала четких и определенных правил взаимодействия с бизнесом. Многие предпочтения часто определяются неформальными договоренностями. Их содержание и объем остаются закрытыми, особенно, если это касается договоров власти с крупным бизнесом. Это приводит к тому, что определенная часть контрактных соглашений носит оппортунистический характер, т.е. имеет установку на реализацию индивидуальных целей предпринимателя, не учитывая интересы других субъектов. Такие отношения не являются эффективными, и не способствуют развитию региона. Таким образом, как показывает прак-