



Рис. 1. Проблемы, с которыми столкнулись предприниматели из-за вируса COVID-19 [3]

Таким образом, развитие предпринимательства в Республике Беларусь сдерживают многие факторы, но, несмотря на это, данная форма экономической деятельности демонстрирует положительную динамику практически всех показателей, что отражает сильную мотивацию ее участников.

Л и т е р а т у р а

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – 2020. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/strukturnaja_statistika/osnovnye-pokazateli-deyatelnosti-mikroorganizatsiy-i-malykh-organizatsiy/. – Дата доступа: 17.04.2021.
2. Национальная академия наук Беларуси. – 2016. – Режим доступа: http://www.bseu.by:8080/bitstream/edoc/70279/1/Shapoval._204_207.pdf. – Дата доступа: 17.04.2021.
3. Исследовательский центр ИПМ «Ковидономика Беларуси». – 2020. – Режим доступа: <http://covidconomy.by/business>. – Дата доступа: 17.04.2021.
4. Исследование конкурентоспособности регионов. Оценка малыми и средними частными предприятиями условий ведения бизнеса в Беларуси в 2019 г. – 2019. – Режим доступа: <http://www.research.by/webroot/delivery/files/sr2019r03.pdf>. – Дата доступа: 17.04.2021.
5. Исследовательский центр ИПМ «Бизнес в Беларуси: ежемесячный мониторинг. ИПМ индекс, октябрь 2020 год» – 2020. – Режим доступа: <http://www.research.by/webroot/delivery/files/rmi2020r10.pdf>. – Дата доступа: 17.04.2021.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Н. В. Лозько

Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», г. Гомель

Научный руководитель Е. А. Ковалева, канд. юрид. наук, доцент

Заработная плата занимает особое место в структуре социально-трудовой сферы и приоритетах социальной политики Республики Беларусь. Это объясняется ее значимостью для обеспечения жизнедеятельности человека и выполняемыми ею специфическими функциями в развитии общества и экономики. Однако в настоящее время в заработной плате и ее организации в Республике Беларусь накопилось много острых проблем и недостатков, в значительной мере снижающих ее результатив-

ность. Более того, по вполне очевидным причинам без их устранения невозможно эффективное проведение ключевых социально-экономических преобразований – пенсионной реформы, модернизации жилищно-коммунального хозяйства, налоговой системы и т. д.

Оценка сложившегося в стране уровня заработной платы показывает, что в 2020 г. он был близок к 4,4 бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения (БПМ). В 2000 г. среднемесячная заработная плата была ниже двух БПМ (184 %), в 2005 г. составляла чуть менее трех БПМ (292 %), а в 2010 г. превысила его четырехкратное значение. Несмотря на интенсивный рост соотношения среднемесячной заработной платы с БПМ, ее уровень остается недостаточным для того, чтобы обеспечить эффективное использование всего трудоспособного населения Республики Беларусь. Так, согласно исследованиям российских экономистов, социально-приемлемой является заработная плата работников, превышающая 3 БПМ, а 100%-ной эффективности использования рабочего времени можно добиться при заработной плате, превышающей 10 бюджетов прожиточного минимума [1], [2, с. 13]. В Беларуси же около 40 % работников получают заработную плату, не достигающую социально-приемлемого уровня, а в образовании и сфере культуры – почти 60 %.

Соотношение среднего уровня доходов 10 % наиболее и 10 % наименее обеспеченного населения, являющееся одним из важнейших параметров экономической безопасности страны, в течение последних двух десятилетий изменяется в незначительном диапазоне (5,4–5,9) [2, с. 13]. Считается, что десятикратное значение этого показателя является критическим – его превышение свидетельствует о развитии антогонистических явлений в обществе.

В Республике Беларусь рассматриваемое соотношение является невысоким, свидетельствуя, на первый взгляд, об отсутствии значимых предпосылок для социальных конфликтов и об умеренной дифференциации заработной платы в стране. Вместе с тем умеренность дифференциации заработной платы не является признаком ее высокого качества, которое может быть подтверждено лишь на основе глубокого рассмотрения различий в оплате труда в межрегиональном, межотраслевом, внутриотраслевом, внутрифирменном и профессионально-квалификационном аспектах.

Межрегиональная дифференциация заработной платы в значительной степени зависит от отраслевой структуры производства и функционирования в регионах крупных промышленных предприятий-монополистов. В этой связи отметим, что в экономике страны сформировалась достаточно устойчивая дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности. Заработная плата по видам экономической деятельности различается в 2,5 раза, при этом сложившиеся пропорции далеко не безупречны. В лучшем положении находятся организации реального сектора экономики, в худшем – бюджетная сфера. Значительно выше среднего традиционно оплачивается труд в деятельности информационных технологий, финансовой деятельности, строительстве, горнодобывающей промышленности, деятельности, связанной с операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг потребителям, а также в государственном управлении.

Сопоставление уровня заработной платы работников с уровнем их образования по видам экономической деятельности показывает отсутствие зависимости трудового вознаграждения от квалификации работников.

Важнейшим видом экономической деятельности в стране является обрабатывающая промышленность, в которой занят каждый четвертый наемный работник. Дифференциация заработной платы по промышленным производствам, видам экономической деятельности в последние годы постоянно сокращалась – со 107,7 %

в 2010 г. до 103,1 % в 2020 г. к среднереспубликанскому уровню [1]. Высокая заработная плата наблюдается у работников в производстве кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов, а также в химическом производстве. Значительно ниже среднего уровня заработная плата у работников текстильного и швейного производства, по обработке древесины и производства изделий из дерева. При этом связь между уровнем квалификации и заработной платой работников в разрезе промышленных производств крайне слабая.

Выводы о внутриотраслевой дифференциации заработной платы позволяют произвести распределение работников по размеру начисленной заработной платы, свидетельствующее о том, что значительные различия заработной платы наблюдаются в лидирующих по ее уровню видах экономической деятельности, в частности в горнодобывающей и обрабатывающей промышленности. Так, например, в горнодобывающей промышленности отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников к среднереспубликанскому уровню составляло в 2020 г. 166,6 %, в обрабатывающей промышленности – 102,7 %.

Что касается внутрифирменной дифференциации заработной платы, то здесь преобладают две тенденции: во-первых, рост разрыва между оплатой труда руководителей предприятий и рабочими, что означает усиление статусной дифференциации на предприятии; во-вторых, устойчивая тенденция сближения заработков квалифицированных и неквалифицированных работников. Таким образом, внутрипроизводственные пропорции в оплате труда работников свидетельствуют о переизбытке статусной дифференциации и недостатке профессионально-квалификационных различий.

Резюмируя, отметим, что в целом по стране различия в заработках работников слабо связаны с их профессионально-квалификационными характеристиками, а профессионально-должностная дифференциация заработной платы характеризуется диспропорциями, вытекающими из несовершенства ее межотраслевой дифференциации. Отсюда следует необходимость поиска иных факторов, очерчивающих уровень организации заработной платы работников и его движение.

Несмотря на придание тарифной системе оплаты труда рекомендательного характера, сегодня более 90 % организаций Республики Беларусь сохраняют системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки. Переход на использование бестарифных (гибких) систем оплаты труда проходит крайне медленно [3].

Предполагаем, что это связано с отсутствием в организациях средств на разработку разнообразных систем оплаты труда, а также и квалифицированных специалистов. Однако, применяемая большинством предприятий тарифная система оплаты труда предусматривает зависимость заработной платы от сложности и квалификации работников, но не от фактических результатов. Премии являются постоянной частью заработка. Поэтому основная проблема оплаты труда в Республике Беларусь – это практически полное отсутствие зависимости уровня заработной платы работника от его вклада в трудовую деятельность. Как следствие, имеет место неэффективность затрат на оплату труда, низкий уровень заработных плат, низкая эффективность труда и мотивированность персонала.

Таким образом, анализ статистических данных показал сохранение невысокой общей дифференциации заработной платы в Республике Беларусь и ее регионах. Вместе с тем он выявил ряд причин, влияющих на снижение стимулирующей роли заработной платы.

Во-первых, заработная плата не выполняет воспроизводственную функцию. Существующая система заработной платы не обеспечивает необходимые денежные средства для развития работника и содержания его семьи.

Во-вторых, рост количества доплат к заработной плате сказывается на эффективности труда и потери связи с конечными результатами труда. Это не только снижает стимулирующие возможности зарплаты, но зачастую превращает ее в инструмент решения сложившихся проблем в производственных коллективах путем механического повышения ее уровня.

В-третьих, это необоснованная дифференциация зарплаты по отраслям, не отражающая особенности производства и сложности труда.

В-четвертых, это снижение дифференциации межразрядных коэффициентов по мере движения вверх по тарифной сетке. Применяемая тарифная сетка не стимулирует работников к повышению квалификации и профессионального мастерства.

В-пятых, происходит объективный процесс снижения доли зарплаты в денежных доходах населения.

В-шестых, сложившаяся система налогообложения не повышает стимулирующую роль заработной платы. Необходимо отметить влияние косвенных налогов на формирование фонда заработной платы фирм и предприятий.

В-седьмых, рост скрытой безработицы и количества человеко-часов, потерянных на производстве, и отпусков по причине вынужденных простоев на производстве негативно влияют на эффективность труда.

Таким образом, несмотря на то, что в последние годы в целях дальнейшего совершенствования государственного регулирования трудовых отношений и в рамках либерализации экономической деятельности государства проводится работа по расширению прав нанимателей в выборе эффективных и действенных гибких систем материального стимулирования работников коммерческих организаций, ситуация такова, что при существующей в стране модели управления расходами на оплату труда и подходах к измерению производительности труда трудоемкие отрасли промышленности не в состоянии наращивать свою конкурентоспособность, хотя бы в силу невозможности удержать высококвалифицированный персонал, который был бы в состоянии реанимировать слабоэффективные промышленные производства.

Перечисленные проблемы в области организации заработной платы наемных работников указывают на необходимость глубокого изучения экономических и институциональных аспектов оплаты труда с целью выявления предпосылок их появления.

Л и т е р а т у р а

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2020 год / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2021. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 15.03.2021.
2. Долинина, Т. Н. Современные проблемы оплаты труда наемных работников: социальный курс / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Экономика и управление. – 2020. – № 7 (180). – С. 13–18.
3. Ванкевич, Е. В. Гибкие системы оплаты труда: от теории к практике / Е. В. Ванкевич. – 2021. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/encycl/wage_system.shtml. – Дата доступа: 15.03.2021.