

УДК 338(476)

В. В. Валетко, кандидат экономических наук, доцент

ВЛИЯНИЕ НА ЗАНЯТОСТЬ ДИВЕРГЕНЦИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

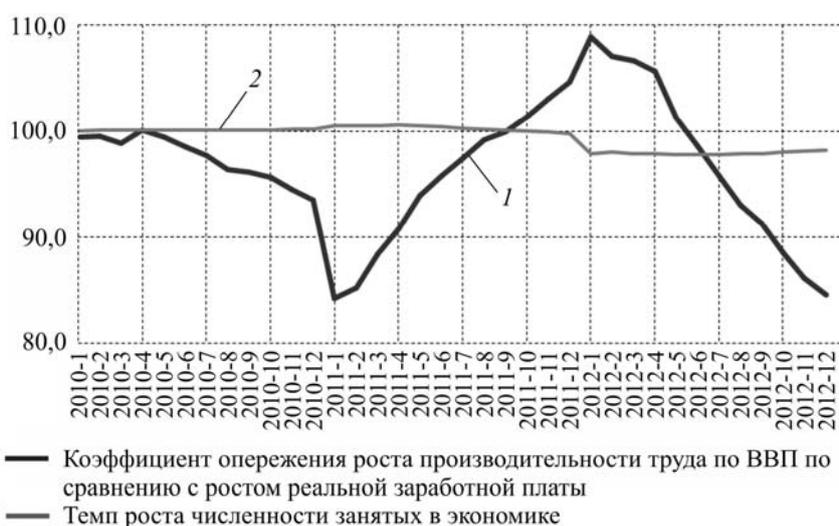
Целью статьи является рассмотрение влияния на занятость наблюдающегося в настоящее время в экономике Беларуси опережения роста заработной платы над ростом производительности труда. Наличие данной диспропорции может свидетельствовать о неэффективной реаллокации трудовых ресурсов: в условиях действующих институтов рынка труда рабочая сила перетекает в единицы бизнеса с отдачей ниже средней по экономике. Обосновывается необходимость развития института социально-ответственной реструктуризации, который служит не только инструментом смягчения социальных последствий реструктуризации, но и механизмом, повышающим эффективность реаллокации трудовых ресурсов.

The aim of the article is to present the approaches to determine the influence of productivity and wage growth divergence on employment. As the ratio between productivity growth rate and real wage growth rate depicts, this is a real challenge for policy to attain a balance between productivity growth and wages growth. The pressure of wages on production costs can significantly undermine profits as a source of investment. In this case it is hard to expect that employment growth rate in the middle run will be positive. The creation of institutions of socially sensitive restructuring is one of the suggested solutions to mitigate costs of the restructuring and modernization process.

Введение. Анализ предприятий различных видов экономической деятельности и форм собственности свидетельствует, что между ними существуют значительные различия в производительности. Вариация эффективности требует рекомендаций для экономической политики в отношении создания условий для реаллокации ресурсов в более эффективные сектора и реструктуризации предприятий с целью повышения эффективности использования ресурсов. Наблюдающееся в настоящее время в экономике Беларуси опережение роста заработной платы над ростом производительности труда может свидетельствовать об обратном: занятость перетекает в менее эффективные единицы бизнеса. Это, в свою очередь, находит отражение в изменении

функционального распределения факторных доходов в пользу труда, что может снижать стимулы инвестирования в экономику и приводить к закреплению существующих диспропорций.

Динамика производительности труда, заработной платы и занятости в Беларуси. Уровень занятости в экономике в 2010–2012 гг. оставался стабильным и отражал сложившийся уровень эффективности экономики. Численность занятых в экономике составила в 2012 г. 4571,1 тыс. человек, или 98,2% к 2011 г. Начавшееся в июне 2012 г. опережение роста реальной заработной платы по сравнению с ростом производительности труда (рис. 1) отражает запаздывание внедрения новых технологий и модернизации рабочих мест.



- 1 — Коэффициент опережения роста производительности труда по ВВП по сравнению с ростом реальной заработной платы
2 — Темп роста численности занятых в экономике

Рис. 1. Динамика производительности труда и заработной платы в 2010–2012 гг.
Источник: Рассчитано автором на основе данных Белстата нарастающим итогом

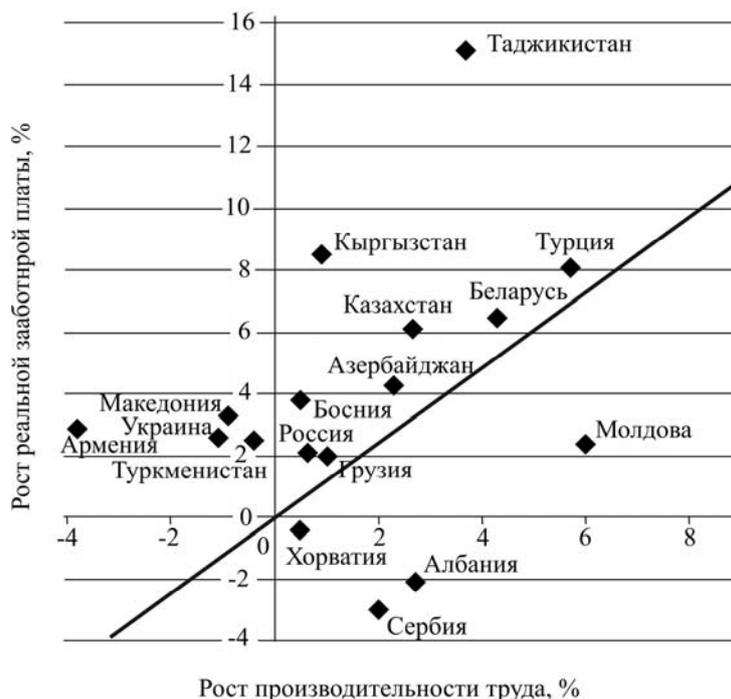


Рис. 2. Динамика роста производительности труда по сравнению с ростом реальной заработной платы в 2008–2011 гг. в странах Восточной Европы и Центральной Азии [1]

Производительность труда по ВДС на одного занятого в экономике составила за 2012 г. 100 639,9 тыс. руб. (рост 103,1 % к 2011 г.). В то же время рост реальной заработной платы за этот период равнялся 121,9%, и в результате коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению с ростом реальной заработной платы составил в 2012 г. 84,6%.

Необходимо отметить, что, согласно последнему глобальному отчету МОТ «Заработная плата в мире в 2012/2013 гг.» [1], по темпам роста производительности труда Беларусь в 2008–2011 гг. опережала большинство стран Восточной Европы и Центральной Азии, в том числе страны ЕЭП (рис. 2).

Несмотря на позитивные межстрановые сравнения, закрепление диспропорции опережения роста производительности труда по сравнению с ростом реальной заработной платы в Республике Беларусь может выступать сдерживающим фактором расширения занятости и роста конкурентоспособности экономики в средне- и долгосрочной перспективе. В частности, в Беларуси наблюдается ситуация перераспределения создаваемого дохода в пользу труда, тогда как в развитых странах – обратная картина [1]. Показательно, что по времени с появлением указанной диспропорции в 2012 г. совпало начало снижения Индекса бизнес-климата реального сектора экономики Беларуси, который ежемесячно оценивают в Национальном банке. В декабре 2012 года по сравне-

нию с ноябрем ИБК снизился на 6,5 процентного пункта до –4,9%. Настроения предпринимателей стали ухудшаться с лета прошлого года и сейчас фактически характеризуют ситуацию, сложившуюся в декабре 2011 года.

С целью преодоления указанной диспропорции и повышения темпов роста производительности труда в Беларуси необходимо активизировать реализацию инвестиционных проектов, в первую очередь направленных на создание высокопроизводительных рабочих мест. При этом с учетом реального спроса нанимателей необходимо осуществлять подготовку и переподготовку кадров, а также создавать все условия для перетока кадров из организаций с избыточной занятостью в секторы, испытывающие дефицит трудовых ресурсов.

При этом необходимо учитывать и прогнозировать влияние на рынок труда Республики Беларусь динамики трудовой миграции, в частности мобильности трудовых ресурсов в рамках общего рынка труда ЕЭП. Так, существующее соотношение заработных плат между Беларусью и Россией не дает оснований предполагать, что в ближайшее время прекратится отток трудовых ресурсов из Беларуси в Россию. При этом необходимо понимать, что невысокая международная позиция «ценовых» характеристик труда в Беларуси (в августе 2012 г. средняя заработная плата без учета ППС в России была в 1,7 раза выше, чем в Беларуси) является в первую очередь результатом недостаточной эффек-

тивности производства. Основой повышения эффективности производства является, в том числе, и условие опережения роста производительности труда над ростом заработной платы.

Развитие института социально-ответственной реструктуризации (СОР). Механизм СОР не только должен служить основой превентивных мер для предотвращения роста безработицы и снижения уровня благосостояния населения, но и позволять решить задачу модернизации государственных предприятий. Сегодняшние государственные предприятия должны превратиться в конкурентоспособный бизнес, создающий стоимость. Это стратегическая необходимость для Беларуси – добиться устойчивого создания стоимости ключевыми предприятиями, приватизируя менее значимые, ликвидируя убыточные активы. Это позволит значительно увеличить внутренние источники финансирования экономического роста, снизив зависимость от кредитов иностранных государств.

Все это требует реструктуризационных мер, реализации бизнес-планов развития организаций, часто приводящих к радикальным изменениям. Важной частью бизнес-планов реструктуризации предприятий является план реструктуризации занятости или социальной реструктуризации, под которой в зарубежных странах понимают именно те меры, которые предпринимаются в реструктуризируемых компаниях в отношении сокращаемых работников (переобучение, помощь в открытии бизнеса и др. в дополнение к выходным пособиям, компенсирующим утрату занятости) [2].

По оценкам Всемирного банка, государственные предприятия и предприятия, где доля государства выше 50%, в настоящее время обеспечивают занятостью порядка 67% работников, а избыточная занятость на них оценивается в размере 10% [3]. С учетом этой важности создания эффективного механизма СОР в Беларуси нельзя переоценить.

При этом важно понимать, что эффективный механизм СОР важен не только для собственника в лице государства, но и в равной степени для частных собственников. Без активного механизма, основанного на слаженном взаимодействии ключевых стейкхолдеров (наниматели, работники, профсоюзы, местные власти, ассоциации нанимателей), наниматели не смогут обеспечить сохранение необходимой мотивации у оставшихся после сокращения работников. Исследования Американской академии менеджмента свидетельствуют, что после сокращений большинство компаний отмечают так называемый эффект «эрозии доверия»: 69% компаний через год отметили ухудшение морального духа, 42% – рост отставок и добро-

вольных увольнений, 36% – рост текучести [2]. Согласно другому исследованию, более чем у половины из 1468 компаний, переживших реструктуризацию, производительность труда либо не изменилась, либо снизилась [4]. Кроме указанных выше последствий, к скрытым издержкам реструктуризации относят снижение качества продукции, рост прогулов, потерю ключевых компетенций, снижение креативности и предприимчивости, вред имиджу [2].

Проводимая на практике реструктуризация предприятий, включающая план СОР, будет способствовать тому, что вершина вектора выпуска будет двигаться в направлении границы производственных возможностей. С теоретической точки зрения условием нахождения на данной границе является равенство предельной отдачи ресурсов во всех видах деятельности. На уровне предприятия создание добавленной стоимости ведет к росту стоимости бизнеса [5].

Заключение. Существующая диспропорция отставания темпов роста производительности труда от роста заработной платы отражает запаздывание модернизации предприятий Беларуси. Активная реструктуризация создает стоимость для собственников в лице государства или частных инвесторов. Неэффективное управление приводит к уничтожению стоимости, что можно исправить в ходе реструктуризации. В кризисной ситуации обязательства начинают превышать стоимость инвестированного капитала, и возникает необходимость выбора между вынужденной реструктуризацией и банкротством. Необходимо развитие эффективного института СОР, который служит не только инструментом смягчения социальных последствий реструктуризации, но и механизмом реаллокации трудовых ресурсов.

Литература

1. Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth. – Geneva: ILO, 2013. – 110 p.
2. Restructuring for corporate success: A socially sensitive approach / ed. by N. Rogovsky, P. Ozoux, D. Esser, T. Marpe, A. Broughton. – Geneva: ILO, 2005. – viii, 142 p.
3. Belarus Country Economic Memorandum: Economic Transformation for Growth. – Washington: World Bank, 2012. – xvi, 101 p.
4. Starcher, G. Socially responsible enterprise restructuring / G. Starcher // Joint working paper of the ILO and EBBF. – Geneva: ILO, 1999. – 65 p.
5. Валетко, В. В. Определение эффективности реструктуризации предприятий / В. В. Валетко, О. В. Лащевская // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – 2009. – Вып. XVII. – С. 162–165.

Поступила 25.03.2013