

Рейтинговая оценка социальной эффективности СЭЗ Республики Беларусь по среднемесячной заработной плате работающих в 2009 году.

Название СЭЗ	Рейтинг		Общая оценка
	По основным показателям	По заработной плате	
Брест	33	3	36
Витебск	25	6	31
Гомель-Ратон	31	5	36
Гродно-Инвест	25	4	29
Минск	43	1	44
Могилев	28	2	30

Значительно изменился окончательный результат анализа экономической и социальной эффективности: СЭЗ «Гродно-Инвест» - первое место; СЭЗ «Могилев» - второе; СЭЗ «Витебск» - третье; СЭЗ «Брест» и «Гродно-Инвест» - четвертое; СЭЗ «Минск» - пятое.

Проведенный анализ по основным показателям функционирования СЭЗ Республики Беларусь позволил сделать вывод о необходимости социальной оценки деятельности, которую можно выразить показателем «коэффициент социальной эффективности», исчисляемый следующим образом: фонд потребления СЭЗ, приходящийся на одного работающего, разделить на величину бюджета прожиточного минимума. Формула имеет вид:

$$Cэ = \frac{Pп}{Чс} \cdot 1БПМ,$$

где Сэ - социальная эффективность; Рп - фонд потребления; Чс - среднегодовая численность работников в СЭЗ; БПМ - бюджет прожиточного минимума.

Наличие такого показателя во многом упростит разработку соглашений и переговорный процесс на стадии обсуждения и заключения договоров партнерства, поможет своевременно устранить причины отставания некоторых зон в оплате труда, целенаправленно использовать средства фонда потребления, изыскивать дополнительные источники его пополнения.

Из проведенного анализа следует сделать вывод, что введение нового показателя оценки социальной эффективности позволит повысить ответственность бизнеса и его статус в обществе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь, -Мн., 2009. - 432 с.
2. МейерМ.В. Оценка эффективности бизнеса. - М.: Вершина, 2004, с.
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 сентября 2006 г. № 1264 «О критериях оценки эффективности деятельности резидентов свободных экономических зон на территории Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями от 27 июля 2009 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 2006. - №163,5/23145.
4. Заливако С.Г., Малиновская Н.Л. Анализ выполнения свободными экономическими зонами задающих параметров развития / Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь, № 1. - 2010, с. 24-35.

ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

И. Д. Климков, старший преподаватель БТЭУПК

Структурная перестройка экономики, ориентированная на использование интеллектуальных ресурсов и развитие высокотехнологичных производств, предполагает создание условий для непрерывного обновления технологий и продукции, вовлечения всего научно-технического и производственного потенциала, совершенствования управления за счет инноваций, основанных на новейших научных знаниях, для роста конкурентоспособности продукции, предприятия, экономики в целом. Одной из экономических проблем в модернизации экономики является проблема внедрения современных технологий. В Республике Беларусь с 2002-2006 гг. доля продукции, произведенной по высоким технологиям увеличилась с 5,76 % до 6 %; по Новым - сократилась с 17,39 % до 15,6 %; по традиционным - увеличилась с 76,85 % до 78,4 %. [1, с. 336; 2, с. 64] Уровень использовавшихся передовых производственных технологий в Республике Беларусь за 2006 - 2008 гг. характеризуют следующие данные: срок

службы оборудования до 1 года сократился с 11,4 % до 10,2 %; от-1 до 5 лет - увеличился с 36,3 % до 38,8 %; от 6 до 9 лет - увеличился с 17,0 % до 18,0 %; 10 лет и выше - сократился с 35,2 % до 32,8 %* [3, с. 246; 4, с. 238; 5, с. 238].

Анализ названных показателей свидетельствует о том, что реальная разница в использовании передовых производственных технологий в экономике велика и она сохраняется.

Причинами, вызывающими проблемы в сфере инноваций в Республике Беларусь, по нашему мнению, являются: недостаточный уровень наукоемкости ВВП; высокая налоговая нагрузка на субъекты инновационной деятельности; низкий уровень коммерциализации результата научно-технической деятельности и последующего его превращения в нововведение. Весьма значительна в этом ряду причин роль низкого стимулирующего воздействия. Наибольшее тормозящее влияние на развитие системы стимулирования инноваций оказывает несовершенство ЕТС Республики Беларусь.

Специфика трансформационного периода в Республике Беларусь привносит свои особенности в процесс формирования заработной платы. Это связано с тем, что в условиях трансформации доминируют принципы прогнозирования и планирования труда и заработной платы. Кроме того, и в других экономических процессах преобладает государственное регулирование, которое непосредственно влияет на формирование величины заработной платы.

Одним из инструментов такого регулирования служит ЕТС. С момента введения ЕТС (январь 1992 года) изменение числа разрядов, межразрядных соотношений тарифных коэффициентов и диапазона тарифной сетки происходило в связи с установленными уровнями тарифных ставок первого разряда, а также уровнем инфляции и финансовыми возможностями. Следует отметить, однако, что переход к ЕТС не должен восприниматься, как переход к неизменной системе. Сложность труда - основа соотношений в ЕТС, но она сама со временем подвергается изменениям, к тому же вряд ли можно полагать, что все соотношения сложности труда, представленные в ЕТС, определены достаточно точно и обоснованно.

Рассмотрим основные изменения ЕТС в трансформационных условиях Республики Беларусь. С 1 января 1993 года в соответствии с постановлением Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 21.01.1993 г. № 5 была введена в действие 23 - разрядная ЕТС с диапазоном тарифных коэффициентов 12,3:1 [6]. В соответствии с постановлением Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 29.07.1993 г. № 61 вводится в действие новая редакция 28 - разрядной ЕТС с диапазоном тарифных коэффициентов 15,76:1 [7]. С 1 января 1994 года в соответствии с постановлением Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 11.01.1994 г. № 1 ЕТС была сокращена до 23 разрядов со значительным сокращением диапазона тарифных коэффициентов - 9,78 : 1 [8]. С 1 января 1996 года в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 30.01.1996 г. № 6 восстанавливается 28 - разрядная ЕТС с диапазоном тарифных коэффициентов 11,25:1 [9]. Однако с 1 января 1998 года в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.01.1998 г. № 1, в связи с увеличением тарифной ставки 1-го разряда более чем в два раза и учетом финансовых возможностей диапазон ЕТС снова был уменьшен до 6,48:1 [10]. При этом тарифная оплата труда существенно увеличилась. Это был промежуточный вариант изменения сетки, связанный со значительным повышением минимальной оплаты труда (ставки 1-го разряда). С 1 января 1999 года в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 16.09.1998 г. № 81 диапазон тарифных коэффициентов был увеличен до 9,92:1 [11]. В соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 с 1 января 2000 года введена в действие 28 - разрядная ЕТС работников Республики Беларусь с диапазоном 8,39:1, а работников отраслей хозрасчетных объединений - по 23 разрядам с диапазоном 5,98:1 [12].

В настоящее время в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 г. № 123 [13]

(в редакции Постановления от 6 ноября 2008 г № 158) [14] тарификация работников бюджетного сектора экономики производится по 27 разрядам, а внебюджетного сектора - по 23 разрядам ЕТС с диапазоном тарифных коэффициентов 7,84:1.

Анализ правовых изменений ЕТС Республики Беларусь показывает, что, во-первых, эти изменения связаны главным образом с экзогенными факторами (инфляцией, безработицей и т.д.), а не с факторами самого труда, в частности с его сложностью, что должно определять соотношение в ЕТС. Во-вторых, сравнение ЕТС начального периода трансформации и современного ее варианта свидетельствует о том, что за прошедшие 15 лет принципиальных сдвигов, связанных со стимулированием труда, обусловленных ростом сложности труда, не произошло (диапазон тарифных коэффициентов изменился с 12,3:1 до 7,84:1, т.е. снизился).

Несмотря на то, что ЕТС в переходных условиях сыграла положительную роль, обеспечивая соблюдение единых требований к установлению заработной платы, она обладает рядом недостатков, в числе которых: низкий

уровень диапазона тарифных коэффициентов; слабая дифференциация тарифных коэффициентов, их межразрядных различий; слабая реакция на ситуацию на рынке труда; невозможность учета отраслевых особенностей и межотраслевой дифференциации. Эти недостатки в ЕТС порождают ряд существенных проблем:

- недостаточность воспроизводственной функции заработной платы;
- неадекватность заработной платы реальной сложности выполняемых работ, что, в частности, толкает нанимателей на использование таких антиправовых форм, как «оплата в конвертах»;
- необеспеченность соответствия заработной платы уровню фактической квалификации работников, что вынуждает предприятия использовать искаженную форму «премий» как надбавку к заниженной тарифной заработной плате для квалифицированного персонала;
- острая недостаточность стимулирующей функции сложившейся заработной платы.

Одним из негативных следствий воспроизводственной недостаточности заработной платы является занижение среднего уровня заработной платы в стране и по сути всех ее уровней, поскольку основой нижней ступени «лестницы» заработных плат служит заниженный уровень МПБ.

Заниженная заработная плата становится тормозом экономического, особенно инновационного развития, которое может быть обеспечено только на основе такого расширенного воспроизводства рабочей силы, которое достаточно для развития интеллектуально-инновационного потенциала работников и его обновления.

Анализ данных таблицы 1 [4, с. 28-29; 5, с. 29; 15; 16] показывает, что, несмотря на номинальный рост ВВП на одного работника с 3,89 млн. ВУЯ в 2001 году до 29,7 млн. ВУЯ в 2009 году, наблюдается тенденция снижения темпов роста ВВП на одного работника с 1,89 в 2001 году до 1,06 раза в 2009 году. Эта тенденция свидетельствует среди прочего о недостаточности стимулирующей функции заработной платы.

Таблица 1

Динамика ВВП и темпы его роста на одного занятого в Республике Беларусь за 2000-2009 гг.

Показатели	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ВВП, млрд. руб.	9134	17173	26138	36565	49992	65067	79267	96087	128829	136789
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	4441	4417	4381	4339	4316	4350	4402	4477	4594	4597
ВВП на одного занятого, млн. руб.	2,057	3,89	5,97	8,43	11,58	14,96	18,01	21,46	28,04	29,7
Темп роста ВВП на одного занятого, раза		1,89	1,53	1,41	1,37	1,29	1,20	1,19	1,30	1,06

Примечание - показатели ВВП на одного занятого и темпы его роста на основе данных Министерства статистики и анализа Республики Беларусь за 2000-2009 гг. рассчитаны автором.

Проведенный анализ позволяет заключить, что современная ЕТС, сыграв свою положительную роль в трансформационных условиях, теперь нуждается в реформировании. На первом этапе реформирование ЕТС должно осуществляться как разработка и правовое обеспечение групповых тарифных сеток. Это позволит, на наш взгляд, сохранить функцию базовых основ заработной платы и вместе с тем обеспечить соответствующую сложившимся условиям межотраслевую ее дифференциацию.

Принципом реформирования ЕТС с целью усиления стимулирующей дифференциации заработной платы должен стать уровень наукоемкости производства. Это означает, что для предприятий с высоким уровнем наукоемкости должна быть сформирована своя тарифная сетка, тогда вторая будет предназначена для группы предприятий со средним уровнем наукоемкости, а третья - с низким уровнем наукоемкости. Уровень наукоемкости предлагается при этом учитывать на основе показателя - доля продукции, произведенная по высоким, новым, традиционным технологиям. Этот показатель не только отражает с достаточной необходимостью различия в наукоемкости, но практически известен и отслеживается в республике, что позволяет опереться на него при предлагаемом реформировании ЕТС.

Кроме внутренней обусловленности, совершенствование государственного регулирования заработной платы имеет и внешнюю обусловленность, определяемую тенденциями мировой экономики, тем, что «знания и инновации лежат в основе будущего развития экономики и благосостояния» [17, с. 8]. Знания становятся таким же экономическим фактором, как земля, труд, капитал, а накопление и применение знаний приобретает все большее значение как главное конкурентное преимущество страны.

В утверждающейся в мире «новой экономике» знания и инновационные идеи признаны главным фактором конкурентоспособности, выживания и развития. Это позволило американским исследователям сделать вывод о том, что «сейчас именно талант - главный фактор, определяющий успех компании и что способность компании привлекать, развивать и удерживать таланты будет главным конкурентным преимуществом» [18, с. 31].

Важнейшим средством привлечь и удерживать работников является заработная плата. Но таковой не может быть та, которую следует отнести к типу воспроизводственно-ориентированной с ее целевой функцией - обеспечение воспроизводства рабочей силы.

В условиях растущей мировой конкуренции за наиболее способных, творческих работников, а также в силу специфики их труда необходим переход к новому типу заработной платы, который можно назвать инновационно-стимулирующим типом, суть которого состоит в установлении прямой зависимости вознаграждения авторов интеллектуально-инновационного продукта от их непосредственного участия в создании этого продукта, а также экономического эффекта от его реального использования.

Об объективной необходимости усиления стимулирования инноваций и перехода к инновационно-стимулирующему типу заработной платы в Республике Беларусь свидетельствуют следующие реальные процессы:

- незначительность роста и неравномерность динамики затрат на исследования и разработки в % к ВВП [19, с. 243; 3, с. 242; 4, с. 234; 5, с. 224]

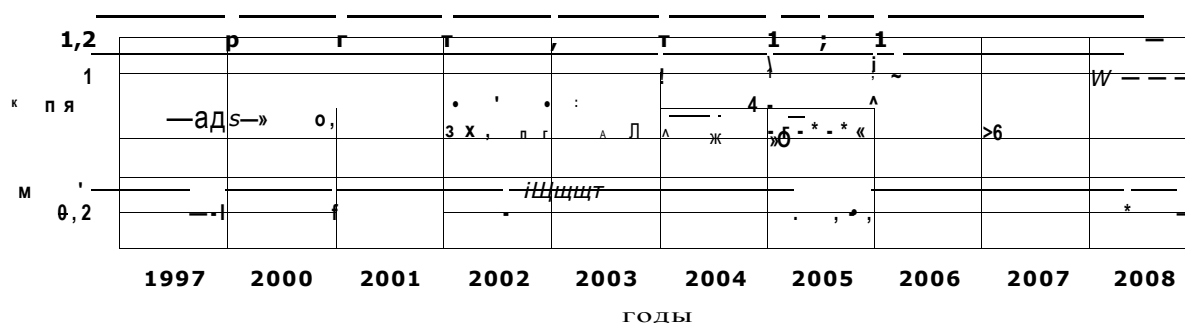


Рис. 1. Внутренние затраты на исследования и разработки в Республике Беларусь

- сокращение численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками с 32477 человек в 1998 году до 31473 человека в 2008 году [20, с.233; 5, с. 222];
- снижение количества кандидатов на науку 4101 в 1997 году до 3112 в 2008 году [20, с. 228; 5, с. 223];
- незначительность роста и неравномерность динамики принципиально новых технологий: в 2008 году по сравнению с 2005 годом их число возросло с 3 до 5, а по сравнению с 2004 годом снизилось с 11 до 5 [20, с. 246; 5, с. 227];

Практический переход к широкому использованию инновационно-стимулирующего типа заработной платы требует дополнительных, конкретно-экономических разработок с учетом дефицитности времени.

Поэтому практически можно начать с узаконенного соответствующим образом введения такого элемента этой системы заработной платы, как «премия инноватора». В более широком понимании как «творческая премия» она рассматривалась в 90-х годах в работах проф. Э.А. Лутохиной [21, с. 166]. Эта премия была обоснована как форма отражения проявлений высшего типа трудовой активности, соответствующей сущностной самореализации человеческой личности. Именно творчество и его интеллектуальные достижения, порождающие новые ценности, являются двигателями прогресса, конкурентоспособности и социального развития. Но такой поворот невозможен без соответствующих изменений в заработной плате. И в ней приоритет должен отдаваться творчеству, инициативности. Творческая премия, по мнению автора, в отличие от других видов премий, должна быть внушительной по размерам, но редкой по срокам получения. Источником премии инноватора может быть доля прибыли предприятия, полученной от инновации. Ее должны получать группы сотрудников, занимающиеся новым инновационным решением возникшей в организации проблемы, которое дало эффект в виде инновационного продукта и обеспечило конкурентные преимущества.

Таким образом, в условиях формирования инновационной экономики Республики Беларусь в общественном производстве преобладает доля продукции, произведенная по традиционным технологиям, в системе социально-трудовых отношений по-прежнему сохраняется такая тарифная система заработной платы, которая не обеспечивает стимулирующее воздействие на инновации и максимальное использование интеллектуального потенциала страны, преобладает традиционный подход к формированию и регулированию заработной платы. В этих условиях необходим переход к новому типу заработной платы - инновационно-стимулирующему на основе реформирования ЕТС с учетом уровня наукоемкости производства в целях усиления стимулирующей дифференциации заработной платы и реального повышения стимулирующего воздействия заработной платы на инновационное развитие экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Марков, А.В. Государственная инновационная политика: теоретические основы и механизмы реализации / А.В. Марков. - Минск: Право и экономика, 2005. - 370 с.
2. Соколова, Г.Н. Белорусская модель инновационного развития в социальном измерении / Г. Соколова // Социология. - 2007. - № 3. - С. 57-68.
3. Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2007 / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский (пред. редкол.) [и др.]. - Минск, 2007. - 618 с.
4. Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2008 / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский (пред. редкол.) [и др.]. - Минск, 2008. - 598 с.
5. Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2009 / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский (пред. редкол.) [и др.]. - Минск, 2009. - 598 с.
6. О единой тарифной сетке работников Республики Беларусь и рекомендациях по ее применению: постановление Гос. ком. Респ. Беларусь по труду и соц. защите населения, 21 янв. 1993 г., № 5 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». - Минск. 2008.
7. Об утверждении новой редакции Единой тарифной сетки работников бюджетных предприятий, учреждений и организаций: постановление Гос. ком. по труду и соц. защите населения Респ. Беларусь, 29 июля 1993 г., № 61 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». - Минск. 2008.
8. Об утверждении новых тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь постановление Гос. Ком. по труду и соц. защите населения Респ. Беларусь, 11 янв. 1994 г., № 1 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». - Минск. 2008.
9. О введении в действие с 1 января 1996 г. Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и приведении в соответствие с ней условий оплаты труда работников бюджетной сферы: постановление М-ва труда Респ. Беларусь от 30 янв. 1996 г. № 6 // Бюл. М-ва труда Респ. Беларусь. - 1996. - № 3. - С. 2-76.
10. О совершенствовании оплаты труда работников бюджетной сферы на основе новой редакции Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь: постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 9 янв. 1998 г., № 1 // Бюл. М-ва труда Респ. Беларусь. - 1998. - № 2. - С. 2-53.
11. О доплатах к тарифным ставкам и окладам работникам бюджетной сферы и Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь: постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 16 сент. 1998 г., № 81 // Бюл. М-ва труда Респ. Беларусь. - 1998. - № 10. - С. 8-9.
12. Об утверждении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и внесении изменений и дополнений в постановление Министерства труда Республики Беларусь, 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организации, финансируемых из бюджета»: постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 23 марта 2001 г., № 21 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. - 2001., - № 36. - 8 / 5466.
13. Об утверждении Инструкции и порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь: постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 20 сент. 2002 г., № 123: в ред. постановления М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь 06.11.2008 г // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». - Минск. 2008.
14. О внесении изменений и дополнения в Инструкцию о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь: постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 6 нояб. 2008 г., № 158 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». - Минск. 2008.
15. <http://l?eistat.oov.by/iipmep/rii/inciioatprs/dQciad/ciec/3.pdf>
16. <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/dec/12.pdf>
17. Стимулирование научно-технической и инновационной деятельности-/ под науч. ред. П.Г. Никитенко.- Минск: Право и экономика, 2001. -124 с.
18. Майклз, Э. Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрд; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005.-251 с.
19. Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2006 / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский (пред. редкол.) [и др.]. - Минск, 2006. - 615 с.
20. Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2003 / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский (пред. редкол.) [и др.]. - Минск, 2003. - 606 с.
21. Лутохина, Э.А. Трудовая активность и заработная плата: науч.-метод. пособие по экон. дисциплинам / Э.А. Лутохина; под. ред. Г.П. Никитенко. - Минск: Наука і тэхна, 1992. - 199 с.