

*Н.В. Маковская, д-р экон. наук, доцент
МГУ им. А.А. Кулешова (Могилев)*

СТРУКТУРА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ БЕЛАРУСИ: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ

Определение особенностей формирования структуры оплаты труда в промышленности Беларуси стало возможным в ходе мониторинга, который проводился в два раунда (2001—2005 гг. — I раунд и 2009 — нач. 2011 г. — II раунд). В раундах мониторинга были исследованы предприятия таких отраслей промышленности, как: химия и нефтехимия, черная металлургия, машиностроение и металлообработка, лесная и деревообрабатывающая, легкая, пищевая, мукомольно-крупяная, промышленность стройматериалов. Количество обследованных предприятий — 19 ед. Цель мониторинга — оценка структуры оплаты труда на промышленных предприятиях в Беларуси и выявление произошедших в ней изменений.

Результаты оценки постоянной и переменной частей заработной платы в сопоставлении (2001—2005 гг. и 2009 — нач. 2011 г.) свелись к следующему:

1. В период 2001—2005 г. окладная часть заработной платы гарантировала меньшую покупательную способность работникам, чем в период 2009 — нач. 2011 г. На это указали 88 % опрошенных респондентов против 96 % опрошенных в 2009 — нач. 2011 г. Такая ситуация в политике оплаты труда связана с неоднократным повышением ставки первого тарифного разряда.

2. В период 2009 — нач. 2011 г. несколько снижено регулирование системы зарплатообразования на промышленных предприятиях, что проявилось в снижении административного давления на повышение окладной части заработной платы.

3. По сравнению с нач. 2000-х гг. в 2009 — нач. 2011 г. предприятия промышленности Беларуси стали более самостоятельными в решении вопросов, касающихся повышения окладной части заработной платы. Об этом свидетельствует мнение респондентов: в первом раунде 20 % респондентов указали, что самостоятельно принимают такие решения, во втором раунде количество респондентов составило 45 %. Возможность увеличения такой самостоятельности аргументирована значительными изменениями в институциональной среде белорусской экономики.

4. Правила распределения надбавок по результатам двух раундов практически остались неизменными (нормативные указания по начислению надбавок к тарифным ставкам и окладам за стаж, профессиональное мастерство, классность, почетное звание и т.п.). Однако во втором раунде респонденты указали на существенное увеличение роли руководителей низшего звена управления (мастера) при принятии решений о начислении надбавок.

5. К результатам оценки переменной части заработной платы правомерно отнести следующее: промежуточная премия к 2011 г., по мнению респондентов, стала более регулярной, и ее размер, представленный в процентном соотношении от месячной базовой величины, увеличился; к 2011 г. респонденты подтвердили факт того, что решение о назначении промежуточной премии принимается в основном функциональными менеджерами и руководителями (начальниками цехов, мастерами, бригадирами).

Так, два раунда мониторинга свидетельствуют о том, что к 2011 г. на предприятиях промышленности сократились расходы, связанные с жильем и сокращением финансирования корпоративной жилищной политики. Однако во втором раунде исследования предприятия-респонденты указали на рост расходов, связанных с социальной защитой. Данный факт подтверждается и институциональными изменениями в социальной сфере, который вызван нормативными требованиями государства по увеличению социальных отчислений с фонда заработной платы.