

УДК 331.2 (476)

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ БЕЛАРУСИ

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

Выявление особенностей формирования доходов в промышленности Беларусь стало возможным в ходе мониторинга, который проводился в два раунда (2001-2005г.г. - I раунд и 2009-нач.2011г.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. Целью мониторинга была оценка политики формирования доходов на промышленных предприятиях в Беларусь и выявление произошедших в ней изменений. Такая оценка была основана на социологических методах исследования (в частности, социологический опрос). Выборку респондентов на каждом предприятии составили:

- представители ОТиЗа (начальник ОТиЗа, экономисты по труду);
- представители профсоюзной организации предприятия;
- функциональные менеджеры (начальники цехов, участков).

Респондентам предлагались группы вопросов, касающиеся формирования денежного вознаграждения (постоянной и переменной части заработной платы), и социальных выплат. Результаты оценки постоянной и переменной частей заработной платы в сопоставлении (2001-2005г.г. и 2009-нач.2011г.г.) свелись к следующему:

1. В период 2001-2005г. окладная часть заработной платы гарантировала меньшую покупательную способность работникам, чем в период 2009-нач.2011г.г. На это указали 88% опрошенных респондентов против 96% опрошенных в 2009-нач.2011г.г. Такая ситуация в политике оплаты труда на микроуровне обоснована экономической конъюнктурой, которая связана, во-первых, с ростом ВВП в национальной экономике (что стало следствием неоднократного повышения ставки первого тарифного разряда, формирующую окладную часть заработной платы), во-вторых, с политическими событиями.

2. В период 2009-нач.2011г. 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 г., в 2009-нач.2011г. предприятия промышленности Беларусь стали более самостоятельными в решении вопросов, касающихся повышения окладной части заработной платы, о чем 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, и прежде всего, положительными изменениями в нормативной базе, минимизирующими регулирующие воздействия на формирование заработной платы.

4. Правила распределения надбавок по результатам двух раундов практически остались неизменными. Так, к ним респонденты отнесли: нормативные указания по начислению надбавок к тарифным ставкам и окладам за стаж, профессиональное мастерство, классность, почетное звание и т.п.; результаты трудовой деятельности; соответствующие пункты коллективного договора предприятия. Однако во втором раунде респонденты указали на существенное увеличение роли руководителей низшего звена управления (мастера) при принятии решения о начислении надбавок.

5. К результатам оценки переменной части заработной платы правомерно отнести следующее:
- промежуточная премия к 2011г., по мнению респондентов, стала более регулярной и ее размер, представленный в процентном соотношении от месячной базовой величины, увеличился;

— к 2011г. респонденты подтвердили факт того, что решение о назначении промежуточной премии принимается в основном функциональными менеджерами и руководителями (начальниками цехов, мастерами, бригадирами).

Результаты опроса предприятий-респондентов по наполнению «социального пакета» распределились следующим образом:

Таблица 1 – Результаты опроса предприятий-респондентов

Статьи расходов социального пакета	Раунды мониторинга	
	2001-2005г.г. (первый)	2009-нач.2011г.г. (второй)
Расходы, связанные с жильем (компенсация стоимости приобретенного жилья, жилищное строительство, содержание жилья, обзаведение домашним хозяйством и т.п.)	5,7%	4,8%
Расходы на социальную защиту работников (отчисления в ФСЗН и в фонд содействия занятости, выходные пособия, единовременные пособия при выходе на пенсию, материальная помощь, организация медицинских услуг, пособия по временной нетрудоспособности, страховые выплаты)	44,3%	48,7%
Расходы на профессиональное обучение (расходы на платное обучение, стипендии студентам и учащимся, направленным на обучение)	10,8%	4,2%
Расходы на культурно- бытовое обслуживание (содержание дошкольных учреждений, оплата санаторно-курортных путевок, оплата спортивных мероприятий, приобретение спец. одежды и обуви, расходы на лечебно-профилактическое питание и т.п.)	39,2%	29,1%

Так, два раунда мониторинга свидетельствуют о том, что к 2011г. 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 вызваны нормативными требованиями государства по увеличению социальных отчислений с фонда заработной платы. Значительно сократились расходы предприятий на профессионально-квалификационное развитие и на культурно-бытовое обеспечение собственных работников предприятия. Поэтому следует констатировать, что в целом к 2011г. предприятия промышленности Беларусь значительно сократили все расходы, которые обеспечивают формирования качественной составляющей человеческого капитала работников предприятий.

Целесообразно провести сравнение по результатам двух раундов мониторинга общей итоговой оценки политики оплаты труда на обследуемых промышленных предприятиях с выделением основных ее критерии (таблица 2). Респонденты оценивали тот или иной параметр предлагаемого критерия на предприятиях.

Таким образом, особенности формирования доходов на предприятиях промышленности в Беларусь характеризуются следующим:

1. По уровню оплаты труда значимым остается не профессиональный уровень работника, а занимаемая должность. Причем значение данного фактора к 2011г., по мнению предприятий-респондентов, растет. Это свидетельствуют о недооценке специфических профессиональных навыков работников, т.е. о качественном недоиспользовании трудовых ресурсов предприятий.

2. Характеристика динамики роста оплаты труда свидетельствует о значительном ее общем росте на фоне которого индивидуальные параметры роста заработной платы являются незначительными. Второй раунд мониторинга указывает на то, что в промышленности Беларусь рост заработной платы был явным.

Таблица 2 – Результаты оценки политики оплаты труда предприятиями-респондентами (по итогам двух раундов мониторинга)

Критерии оценки политики оплаты труда	Направления оценки	Показатели предприятий - респондентов	
		2001-2005 г.г. (раунд первый)	2009- нач. 2011 г.г. (раунд второй)
1. Уровни оплаты труда	-профессиональный уровень (накопленный опыт и отношение специалиста к работе)	38,7%	20,6%
	-должностной уровень	61,3%	79,6%
2. Динамика роста оплаты труда	-общий рост	72,8%	85,2%
	-индивидуальный рост	23,1%	13,1%
	- роста не наблюдается	4,1%	1,7%
3. Количественная оценка оплаты труда	- количественное равновесие заработной платы между профессиями должностями	10,9%	11,8%
	- увеличение количественной разницы между максимальной и минимальной величиной заработной платы на предприятии	11,1%	13,7%
	- величина средней заработной платы сравнивается с аналогичным показателем в отрасли	76,1%	78,0%
4. Оценка условий оплаты труда	-учет результатов работы	82,7%	83,3%
	-формы вознаграждений (премии, бонусы и т.п.)	1,0%	1,5%
	-периодичность выплаты вознаграждений	16,3%	29,1%

3. При количественной оценке уровня заработной платы работников предприятия-респонденты в двух раундах мониторинга указали на привязанность уровня оплаты труда к среднеотраслевому уровню. Данный факт свидетельствует о высокой степени зарегулированности политики оплаты труда на предприятиях со стороны отраслевых концернов и министерств. Не многие предприятия – респонденты указали на определенную степень самостоятельности при формировании собственных доходов.

4. Предприятия промышленности в Беларусь практически не считают значимым, в каких формах выплачивается заработка плата. Недооценка отечественными предприятиями таких форм выплат, как премии и бонусы лишает политику оплаты труда мотивационных характеристик. Однако учет результатов работы позволяет сделать политику оплаты труда наиболее объективной и понятной трудовым коллективам, что снижает степень социально-психологической напряженности.

Таким образом, в промышленности Беларусь возникает проблема оценки професионализма тех работников, которые не занимают должностных позиций (например, рабочие или специалисты). Данные респондентов подтверждает и анализ среднечасовых ставок оплаты труда руководящих работников. Социальная эффективность функционирования предприятия в рыночной экономике характеризуется не общим, а индивидуальным ростом заработной платы работников предприятия, что указывает на возникновение противоречия в процессах роста (рыночный или социальный) заработной платы. Оценка политики оплаты труда на предприятиях показала, что заработка плата работников не гарантирует высокой покупательной способности, критерии повышение ставок определяются вышестоящими отраслевыми ведомствами (концернами или министерствами). Данное обстоятельство позволяет утверждать, что денежное вознаграждение (в форме заработной платы) в промышленности Беларусь продолжает терять свою мотивационную силу.