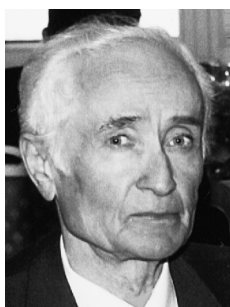


Проблемы повышения производительности труда и заработной платы в сфере строительства

Problems of Increase in Labor Productivity and Labor Compensation in the Sphere of Construction

УДК 331.101



Ардзинов Василий Дмитриевич

профессор Санкт-Петербургского государственного университета путей сообщения императора Александра I, доктор экономических наук, профессор
190031, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 9

Vasiliy D. Ardzinov

Petersburg State Transport University
Moskovskiy Ave 9, St. Petersburg, Russian Federation, 190031

В современной российской экономике основной задачей является увеличение объема внутреннего валового продукта (ВВП) посредством роста инвестиций и производительности труда. Динамика производительности труда находится в прямой зависимости от уровня его оплаты. Низкооплачиваемый труд не может быть производительным. Дешевая рабочая сила тормозит рост производительности труда. В данной статье рассматриваются проблемы роста производительности труда и его оплаты в одной из важнейших отраслей народного хозяйства — строительстве.

Цель. Исследовать состояние и проблемы производительности труда и его оплаты в строительстве, определить пути повышения эффективности труда на современном этапе развития российской экономики.

Задачи. Показать недостатки в организации труда и заработной платы в строительной отрасли и в экономике в целом. Выявить резервы и факторы повышения производительности труда и заработной платы в строительстве.

Методология. В основе исследования лежат общенаучные методы исследования, а также денежный (ценностный, стоимостный) метод измерения производительности труда. Статистической базой исследования послужили данные Евростата, МОТ, ОЭСР и национальных статистик.

Результаты. Даны методические основы производительности труда и заработной платы, их показатели и методы измерения в строительстве. Приводятся формулы и примеры расчета производительности труда и его оплаты. Определены резервы и факторы роста производительности труда. По данным ряда источников показана сравнительная характеристика состояния производительности труда и заработной платы в России и развитых странах. Результаты сравнения ука-

зывают на необходимость повышения уровня человеческого капитала. Низкий уровень показателей труда мешает предприятиям стать инновационными. Выявлена зависимость выработки от нормирования труда и уровня квалификации работников. Подчеркивается влияние роста инвестиций и производительности труда на динамику ВВП. Показан значительный разрыв в оплате труда рабочих, рядовых специалистов и высшего менеджмента. Отмечается несправедливость в оплате труда. Определены пути решения проблем трудовой деятельности в строительной отрасли. Изложены цели мотивации труда в управлении трудовыми ресурсами и государства в решении проблем труда и его оплаты.

Ключевые слова: производительность труда, заработная плата, строительная отрасль, трудоемкость работ, норма выработки, человеческий капитал, проблемы и мотивация труда, регулирование социально-трудовых отношений государством

The modern Russian economy focuses on increasing gross domestic product (GDP) through enhanced investment and labor productivity. There is a direct correlation between the dynamics of labor productivity and amounts of compensation received by employees. Underpaid labor cannot be productive. A cheap labor force hinders the increase of labor productivity. This study examines the problems of labor productivity growth and labor compensation in the construction industry, which is classified as a crucial industry.

Aim. The presented study aims to examine the current state and problems of labor productivity and labor compensation in construction and determine ways of increasing labor efficiency in the current stage of Russia's economic development.

Tasks. The author tries to describe the shortcomings of the work and salary organization

in the sphere of construction and economy in general, to reveal reserves and factors of increase in labor productivity and labor compensation in the sphere of construction.

Methods. The study uses general scientific methods and the monetary (value, cost) method to assess labor productivity. Data provided by Eurostat, ILO, OECD, and national statistics agencies constitute the statistical basis of the study.

Results. Methodological foundations of labor productivity and compensation along with their indicators and evaluation methods in construction are provided. Formulas and examples of labor productivity and compensation evaluation are also presented. Reserves and factors of labor productivity growth are determined. Current labor productivity and compensation levels in Russia and developed countries are compared based on a number of sources. The comparison results show that the level of human capital needs to be increased. Low labor productivity prevents enterprises from becoming innovative. The correlation between performance, productivity standards, and employee qualifications is identified. The effect of investment growth on labor productivity and GDP dynamics is emphasized. There is a significant gap between compensation of workers and that of specialized personnel and top management, with the compensation paid to labor judged as being unfair. Ways to solve labor problems in construction are determined. The objectives of labor motivation in the management of labor resources as well as the government's goals in solving the problems of labor and labor compensation are outlined.

Keywords: labor productivity, compensation, construction industry, labor input, productivity standard, human capital, labor problems and motivation, government regulation of social and labor relations

Рыночные отношения, частная инициатива и предпринимательство способствуют повышению производительности труда и эффективности производства в целом. Успехи развитых стран в экономике во многом связаны с использованием научно обоснованных систем организации, нормирования и оплаты труда. В связи с этим повышается интерес к рассмотрению вопросов труда в строительстве, как отрасли с высокой трудоемкостью работ. В строительном секторе российской экономики занято около 7 млн человек [1].

Вопросы организации, нормирования и оплаты труда тесно взаимосвязаны. В данной статье они рассматриваются последовательно: от методических основ, формул, примеров и решения задач.

Труд следует рассматривать как деятельность людей по созданию материальных и духовных ценностей для реализации на рынке посредством товарно-денежных отношений.

Процесс производства осуществляется через разделение труда: от мирового хозяйства до отдельного рабочего места.

Привлечение людей к труду происходит через куплю-продажу рабочей силы. На рынке формируется цена рабочей силы, которая зависит от квалификации работника, ситуации в стране, отрасли и на предприятии.

Улучшение методов организации труда является одним из факторов роста его производительности в результате экономного расходования рабочего времени. В строительной отрасли труд носит сложный и трудоемкий характер. Поэтому работы, как правило, выполняются не в одиночку, а группами — звеньями или бригадами, которые выступают как специализированные, комплексные и бригады конечной продукции.

На строительном предприятии должно быть соответствие разряда рабочих разряду выполняемых работ. Численность рабочих в бригаде определяется по нормативам трудоемкости и необходимых сроков выполнения работ, с учетом процента выполнения действующих норм труда:

$$\text{Ч} = \frac{T_n}{D \cdot P_v} \cdot 100, \quad (1)$$

где T_n — нормативные затраты труда предстоящих работ, чел. · дни; D — продолжительность работ по графику, дни; P_v — ожидаемый процент выполнения норм в бригаде.

Как известно, по строительным работам действуют системы норм, нормативных и методических документов. Нормативная трудоемкость рассчитывается умножением норм затрат труда на объемы работ.

В любом производственном процессе возникает необходимость определения норм времени, норм затрат труда, норм выработки рабочих и машин, норм обслуживания и, наконец, норм численности рабочих и всего персонала строительной организации.

Нормы труда стимулируют рост производительности и эффективности производства. Они указывают на правильную организацию работы. Не случайно основоположник научной организации труда (НОТ) в России А. К. Гастев указывал: «Нормировать — это значит искать наиболее выгодную организацию труда» [2].

На практике нормы затрат труда часто называют нормами времени. Такое искажение понятий началось с введения в СССР сборников единых норм и расценок (ЕНиР), где по видам работ в числителе указаны нормы затрат труда в чел. · ч, которые условно именуется нормами времени, в знаменателе — сдельная расценка. На самом деле норма времени показывает время на выполнение единицы работы при правильной организации труда и производства. Оно измеряется в минутах, часах, сменах.

Другое дело нормы затрат труда. Они показывают установленные нормами трудоемкости (количество затрачиваемого труда) на выполнение единиц измерения работ рабочими при правильной организации труда и производства. Нормы затрат труда измеряются в человеко·минутах, человеко·часах, человеко·днях. Нормы затрат труда важнее норм времени, поскольку показывают, сколько рабочих заняты данной работой и каковы общие затраты труда [3]. Например, продолжительность установки одной строительной конструкции в проектное положение звеном монтажников из трех человек составляет 30 мин. Это норма времени (време́е́мкость). Но для нас главное, сколько рабочие вместе затратят труда. Норма затрат труда рабочих на одну конструкцию (трудоемкость работы) составит:

$$30 \text{ мин.} \cdot 3 \text{ чел.} = 90 \text{ чел.} \cdot \text{мин.}$$

$$\text{Или } 90/60 = 1,5 \text{ чел.} \cdot \text{ч.}$$

Трудоемкость используется для последующих расчетов численности работников, времени выполнения работ, составления линейных и сетевых графиков, а также определения фонда оплаты труда (ФОТ) в сметных и других расчетах.

Применение норм затрат труда способствует повышению эффективности трудовых показателей в строительном производстве. Нормы труда действуют на определенный период и без необходимости не подлежат изменению.

Наиболее достоверные нормы затрат труда в строительстве с 2017 г. приводятся в сборниках государственных элементных сметных норм (ГЭСН 81-02-2017). Например, сметная норма затрат труда рабочих-строителей на 1 м³ кирпичной кладки наружных стен толщиной 640 мм в таблице ГЭСН 08-02-010-5 сборника ГЭСН 81-02-08-2017 составляет 6,03 чел.·ч, а в сборнике ЕНиР № 3 (Каменные работы) равнялась всего 3,34 чел.·ч, что не соответствовало фактически бóльшим затратам труда рабочих-каменщиков. Такое искусственное занижение норм затрат труда в условиях плановой экономики выполнялось в погоне за ростом производительности труда (выработки) через уменьшение времени рабочим на выполнение работ (норм затрат труда), что приводило к припискам в нарядах в процессе формирования сдельной заработной платы [Там же]. В современных условиях в сфере строительных услуг, где преобладает частный сектор, доля участия государства составляет порядка 19% [1].

Из всех норм труда важнейшей является норма выработки — производное от нормы затрат труда. Эти показатели обратно пропорциональны, что вытекает из их определений.

Нормой выработки считается объем работ, выполненный за единицу времени одним или группой рабочих соответствующей профессии и квалификации при правильной организации производственного процесса. Она измеряется в натуральных измерителях — погонных, квадратных или кубических метрах и др.

Норма выработки в сборнике норм не приводится, но при необходимости может быть рассчитана делением 1 на норму затрат труда. Эта будет часовая выработка одного рабочего. Для определения дневной (сменной) выработки группы рабочих в числителе сменная продолжительность работы в часах умножается на численность рабочих, занятых выполнением работы.

Норма затрат труда не зависит от численности рабочих в звене. Она устанавливается на измеритель работы в чел.·ч на определенный период ее действия.

В каждой стране периодически считают объем и индекс (рост или снижение) ВВП — внутреннего валового продукта — важнейшего показателя экономики, включающего стоимость реализованной продукции, выполненных работ, оказанных услуг и экспортной продукции. На долю строительного сектора экономики приходится около 3% ВВП России [Там же].

Увеличение темпов прироста объема ВВП немыслимо без нарастания инвестиций и повышения производительности труда — главного микроэкономического показателя продуктивности трудовой деятельности людей. Он измеряется количеством продукции в единицу времени или затратами труда на единицу продукции.

Росту ВВП России мешает низкая производительность труда. Для развития экономики нужно повышать производительность труда. Рост производительности труда в свою очередь зависит от объема инвестиций, которые в строительстве за последние годы снижались [Там же]. В целом, по данным Банка России, за период 2010–2017 гг. чистый отток капитала из страны составил 487,7 млрд долл. За 2017 г. вывод финансовых ресурсов из страны оценивается в 106,6 млрд долл.

Рост производительности труда приводит к экономии рабочего времени. С общественной точки зрения под повышением производительности труда понимают также экономию затрат прошлого труда, что находит свое отражение в более эффективном использовании основного и оборотного капитала предприятий.

Производительность труда для строительства имеет первостепенное значение, поскольку строительная отрасль, как отмечалось выше, отличается высокой трудоемкостью, что подтверждается тем, что доля оплаты труда

в затратах на производство здесь значительно выше, чем, скажем, в промышленности.

Рост производительности труда в строительстве считается важным источником увеличения объемов работ, сокращения сроков строительства, что в свою очередь служит фактором экономии на накладных расходах и соответственно снижения себестоимости работ.

Опережающий рост производительности труда над заработной платой дает дополнительное снижение себестоимости строительной продукции и рост прибыли. Однако в погоне за прибылью нельзя снижать себестоимость работ за счет снижения расценок и заработной платы. В развитых странах идут по пути сокращения численности работников, повышения зарплат оставшимся, создания новых рабочих мест. При этом доля заработной платы в стоимости продукции в развитых странах колеблется от 40 до 60%, а у нас не доходит до 20%. Руководству предприятий невыгодно сокращать численность работников, поскольку это ведет к росту безработицы и социальной напряженности в условиях нехватки инвестиций для создания новых рабочих мест или неосвоения выделенных инвестиций. Выгоднее держать лишнюю численность при низкой зарплате, производительности труда и безработицы. В 2017 г. в России было создано всего 35 000 новых рабочих мест [Там же].

В обращении к гражданам России 23 марта 2017 г. В.В. Путин сказал: «Мы будем создавать новые рабочие места и наращивать эффективность нашей экономики... развивать инфраструктуру и социальную сферу — образование, здравоохранение... и все это — на базе мощного технологического рывка, который нам предстоит совершить». Яснее не скажешь. Потребуется огосударствление или разгосударствление. Другого не дано. Время покажет.

Показателями производительности труда в строительстве, как и в других отраслях, являются выработка и трудоемкость. Они показывают фактический или плановый уровень производительности труда в строительной сфере.

Выработка и трудоемкость обратно пропорциональны и определяются по формулам:

$$B = \frac{O}{T} \text{ и } T_p = \frac{T}{O}, \quad (2)$$

где B — выработка в единицу времени; O — объем работ за определенный период; T — затраты труда на объем работ; T_p — трудоемкость на измеритель работы.

Методы определения выработки соответствуют измерениям объема работ и затрат труда. Последние измеряются в чел. · ч, чел. · дн,

чел. · мес, чел. · г. В основном используют дневную, месячную и годовую выработку.

Производительность труда (выработка) измеряется в натуральном, трудовом и денежном выражении.

Выработка в натуральном выражении определяется в метрах кубических, метрах квадратных, штуках и др. В строительстве этот метод имеет ограниченное применение, поскольку на стройках, как правило, выполняют различные работы. Он используется в основном в бригадах, на отдельных участках при выполнении однородных работ.

Трудовой метод показывает отношение нормативной трудоемкости выполненных работ к фактическим затратам труда и умножением на 100%. Получается процент выполнения действующих норм времени и норм выработки.

В строительстве основным является денежный (ценностный, стоимостный) метод измерения производительности труда. С помощью денег любое разнообразие работ в строительстве можно свести к всеобщему эквиваленту в денежном выражении. Денежный метод обобщает уровень производительности труда на всех уровнях строительного производства — от участка мастера до строительной отрасли в целом. В связи с этим основным показателем производительности труда в строительстве является годовая выработка в тысячах рублей по сметной стоимости выполненных работ на одного работающего, занятого на строительномонтажных работах и в подсобных производствах:

$$B = \frac{O_c}{\bar{Ч}_{cp}}, \quad (3)$$

где O_c — годовой объем выполненных собственными силами работ, тыс. руб.; $\bar{Ч}_{cp}$ — среднесписочная численность работников строительно-производственного персонала.

Пример. Годовой объем выполненных собственными силами и сданных заказчику работ в подрядной организации составил 268 320 000 руб. при среднесписочной численности строительно-производственного персонала в 120 чел.

Годовая выработка на одного работника составит:

$$B = 268\,320\,000 / 120 = 2\,236\,000 \text{ руб.}$$

При нормативе, например, в 20% на зарплату среднемесячная заработная плата работника будет равна:

$$(2\,236\,000 \times 0,2) / 12 = 37\,266 \text{ руб.}$$

Задача. Определить выработку в сметных ценах одного рабочего в бригаде каменщиков численностью 14 человек на строительстве жилого дома в течение 8,5 месяца для получения заработной платы в расчете на месяц одним рабочим в сумме 100 000 руб. Норма-

тив на оплату труда составляет 25% от выработки.

Решение. Объем работ в сметных ценах, выполненный бригадой на данном объекте за 8,5 месяца, должен составить:

$$100\,000 \times 14 \times 8,5 \times (100/25) = 47\,600\,000 \text{ руб.}$$

Выработка одного рабочего в размере

$$47\,600\,000 : 14 = 3\,400\,000 \text{ руб.}$$

обеспечивает месячную заработную плату в сумме:

$$3\,400\,000 \times 0,25/8,5 = 100\,000 \text{ руб.}$$

Производительность труда в современной российской экономике значительно ниже европейской и США. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в 2016 г. производительность труда в США оценивалась в 63 долл. на человека в час, в странах ЕС — 48 долл., в Польше — 29 долл., в России — 24 долл. на человека в час. В расчете на одного сотрудника производительность труда в России за указанный период составляла 47 067 долл., в Европе — 83 990 долл., в США — 116 491 долл. [4].

Повышение производительности труда требует увеличения объема инвестиций в человеческий капитал, выполнения работ меньшей численностью работников, развития инфраструктуры и конкуренции между компаниями, создания передовых производств по обмену опытом предприятиями. Чем выше конкуренция в отрасли, тем выше и производительность. Кроме того, рыночная конкуренция снижает разницу в производительности труда внутри одной отрасли.

Увеличение расходов на образование и здравоохранение есть вклад в человеческий капитал и фактор ускорения роста производительности труда и экономики России в целом.

Главной движущей силой в экономике является предпринимательство. Вместе с тем в нашей экономике часто наблюдается низкий уровень квалификации бизнесменов, связанный с недостатком бизнес-образования и опыта производственной работы. Нужно развивать послевузовское образование, в том числе использовать опыт развитых стран. У управленцев не всегда хватает стремления постоянно повышать эффективность производства и производительность труда.

Важным в работе предприятия является определение численности работников для выполнения производственной программы. При этом можно использовать следующее равенство:

$$\sum_{i=1}^n O_i \cdot H_i = \Phi \cdot \Phi, \quad (4)$$

где O_i — объем работ i -го вида на плановый период в натуральных единицах измерения;

H_i — норма затрат труда на единицу работы i -го вида; Φ — фонд времени одного работника в плановом периоде.

По приведенной формуле определяем численность работников:

$$\Phi = \frac{\sum_{i=1}^n O_i \cdot H_i}{\Phi}. \quad (5)$$

Мы подошли к самому важному вопросу: как оплачивать труд, рабочую силу в условиях ее свободной купли-продажи? Единственный товар, который рабочий предлагает на рынке, — это его рабочая сила. От уровня ее спроса зависит и оплата. «Всякому товару цена есть» (А.Н.Островский). Цены зависят от состояния экономики страны по результатам управления государством.

В первую очередь отметим, что основной принцип оплаты труда «равная оплата за равный труд» часто нарушается. Нарушается и другой принцип: оплата по количеству и качеству труда. Нормами определяется количество труда, а тарифной системой — качество, что позволяет дифференцировать труд по уровню его квалификации. Доходы в регионах, по данным СМИ, отличаются в 3–4 и более раз. Мало того, в стране сложился значительный разрыв в доходах ее граждан. Россия находится в числе стран с несправедливым распределением национального богатства. Доля богатства, которой владеет 1% населения, в России — 86%, в США — 75%, в Бразилии — 73%, в Великобритании — 54% [5].

В современном строительстве, как отмечалось выше, немало подрядных организаций, которые не используют нормы труда и тарифную систему. Рабочие в основном работают по договорной заработной плате. При этом рабочих в целях экономии затрат не обучают, не повышают их квалификацию, что, естественно, снижает качество работ.

Государством, как известно, регулируется минимальный размер оплаты труда (МРОТ). С 1 мая 2018 г. МРОТ приравнен к прожиточному минимуму. Для трудоспособного населения прожиточный минимум установлен в сумме всего 11 163 руб. в месяц (34% средней зарплаты). В США федеральная минимальная заработная плата составляет 7,25 долл. в час, в Германии — 8,5 евро, в Великобритании — 7,2 фунта в час. В Санкт-Петербурге и Ленинградской области в строительстве с 1 сентября 2012 г. минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда установлена в размере 18 972 руб. [6]. В США годовой доход меньше 10 000 долл. в год налогом не облагается [4].

По данным Евростата, МОТ, ОЭСР и национальных статистик, среднемесячная заработ-

ная плата нетто на одного работника в 2017 г. составляла: в Швейцарии — 3855 долл., Норвегии — 3781 долл., Люксембурге — 3565 долл., Швеции — 3352 долл., Кувейте — 3211 долл., США — 3120 долл. и т. д. В России — 615 долл. (69-е место среди 157 стран) [Там же]. Американские психологи вычислили зарплату счастливого человека для всего мира. По их данным, оптимальный размер дохода, в среднем, по миру — 95 000 долл. в год. Однако для эмоционального равновесия достаточно и 60 000–75 000 долл. в год.

Рыночные структуры самостоятельно решают вопросы труда и его оплаты с условием соблюдения действующего трудового законодательства, которое, как показывает практика, часто нарушают. Дешевая рабочая сила делает невыгодным вложения в инновационные технологии и тормозит рост ВВП и производительности труда. При этом, по данным экспертов, 1/3 российской экономики находится в тени [7; 8]. Победить теневую экономику сложно. Слишком высока налоговая нагрузка на труд (около 33%). Поэтому повышение НДС представляется нецелесообразным.

Научно обоснованная организация оплаты труда имеет в своей основе следующие взаимосвязанные и взаимозависимые элементы: нормирование труда, тарифная или бестарифная оплата, формы и системы заработной платы.

Тарифная система оплаты труда дифференцирует заработную плату, регулирует ее по качеству, сложности, условиям и важности труда. Она состоит из следующих основных элементов: тарифной сетки, тарифных ставок и тарифно-квалификационного справочника.

Тарифная сетка — это таблица разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент каждого разряда показывает его превышение над тарифным коэффициентом первого разряда, равного 1.

Тарифные коэффициенты являются критерием дифференциации оплаты труда по уровню квалификации и качества труда рабочего.

Тарифная ставка показывает цену рабочей силы в денежной форме за единицу времени (часовая, дневная, месячная тарифная ставка или оклад). Часовую оплату своего труда должен знать каждый — от рабочего до министра.

В строительстве, где нормирование труда осуществляется, как мы уже знаем, разработкой норм времени в человеко-часах, в основном используют часовые тарифные ставки, которые облегчают организацию оплаты труда по сдельным расценкам.

Как видим, тарифная сетка и ее тарифные ставки не учитывают характер и условия труда рабочих. Это обстоятельство должно вызывать у рабочих материальную заинтересо-

ванность в повышении своей квалификации, что в свою очередь требует заметного роста тарифных ставок по мере перехода к более высоким разрядам с учетом указанных факторов.

При решении трудовых вопросов следует руководствоваться положениями Трудового кодекса РФ [9], условиями Отраслевых тарифных соглашений, коллективных договоров, положениями по оплате труда, а также содержанием Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих. В тарифную систему включены также районные коэффициенты по заработной плате для регулирования оплаты труда по местонахождению предприятия. Коэффициенты применяются к заработной плате работников.

В рыночных условиях предприятиям предоставлено право выбора системы оплаты труда по тарифным ставкам, окладам или индивидуально разработанной модели. Самостоятельность в оплате труда часто приводит к искажениям в размерах заработной платы рабочих, специалистов и топ-менеджеров.

Многие руководители считают, что рядовым работникам лучше не знать, сколько получают их руководители. В оплате труда сложилась ситуация: от недоплат и невыплат рядовым работникам до «золотых парашютов» топ-менеджерам. Золотой парашют — это сравнительно новое для России понятие подразумевает выплату внушительной денежной компенсации руководителям компаний при их увольнении или выходе на пенсию.

По оценке консалтинговой компании Korn Ferry Hay Group (KFHG), рядовые сотрудники в России получают в 3–5 раз меньше, чем в Германии, Великобритании и США, тогда как разрыв в зарплатах топ-менеджеров России и развитых стран — лишь в 1,5 раза. Главная причина — низкая производительность труда рядового персонала. Низкие зарплаты и низкая квалификация рядового персонала мешают предприятиям стать инновационными. Однако руководители многих российских предприятий больше озабочены экономией на зарплатах, чем ростом производительности труда.

На практике используется и так называемая бестарифная оплата труда с долевым формированием заработной платы по различным критериям, основными из которых являются квалификационный уровень, отработанное время и коэффициент трудового участия (КТУ) [10]. При этом квалификационный уровень работника определяется отношением его заработной платы к минимальной оплате труда на предприятии.

Пример. Рабочий отработал в бригаде за месяц 176 часов. Квалификационный уровень рабочего равен 2,5. За расчетный месяц рабо-

чему установлен КТУ в размере 1,10. Определить месячный заработок рабочего.

Решение. Количество заработанных рабочим баллов получается в сумме

$$2,5 \times 176 \times 1,10 = 484.$$

Размер общей заработной платы бригады за месяц составил 433 927 руб., а число заработанных всеми рабочими бригады баллов — 4646. Цена одного балла:

$$433\,927 : 4646 = 93,39 \text{ руб.}$$

Месячная заработная плата рабочего равна:
 $484 \times 93,39 = 45\,200 \text{ руб.}$

В процессе совершенствования заработной платы необходимо разрабатывать новые системы оплаты труда, используя при этом как отечественный, так и зарубежный опыт развитых стран.

Основной тенденцией развития оплаты труда рабочих становится повременная оплата за выполнение нормированного задания в сочетании с премированием (до 50%) от экономии строительных ресурсов. В целом рост заработной платы зависит от улучшения качества продукции и увеличения дохода фирмы. Генри Форд часто обращался к своим рабочим и менеджерам со словами: «Заработную плату плачу не я, а покупатель» [11]. Полезно вспомнить и слова основоположника научной организации труда и менеджмента Ф. У. Тейлора: «Прибыль предпринимателя находится на кончике резца его рабочего» [12].

Таким образом, совершенствование оплаты труда должно быть направлено на взаимосвязь заработной платы работников с конечными результатами работы всех структурных подразделений строительного предприятия.

Одной из современных мировых тенденций является выход на первый план человеческого капитала. По данным ОЭСР, в США на образование тратят 3600 долл. на душу населения в год, в Японии — 1500 долл., в России — 400 долл. [4]. В экономике России планируются реформы в здравоохранении, образовании, науке, высоких технологиях и инфраструктуре. Стране потребуются огромные бюджетные деньги — в основном за счет повышения налогов или совершенствования собираемости налогов.

Теория человеческого капитала (ТЧК) известна давно. В 1992 г. за работы по ТЧК и публицистическую деятельность американскому ученому Г. Беккеру была присуждена Нобелевская премия. Другой экономист из США, А. Маршалл, писал: «Образование позволяет многим, кто мог бы умереть в безвестности, получить возможность для раскрытия своих потенциальных способностей». Он подчеркивал, что затраты на образование — лучшее помещение капитала для семьи и общества. В производственной сфере затраты на обуче-

ние (повышение квалификации) окупаются быстрее, чем на оборудование.

В строительстве квалификация рабочих отстает от современных требований. Доля ручного труда на строительных работах составляет около 30%. Вследствие недостаточной квалификации производственного персонала многие объекты строительства возводятся иностранными фирмами. Вместе с тем из-за дефицита кадров в строительстве наблюдается тенденция, когда зарплаты растут быстрее производительности труда. Такая ситуация характерна и для экономики в целом.

По данным ЦБ, реальные зарплаты в 2017 г. опережали рост производительности труда. Отставание в строительстве также наблюдается в мотивации и системах оплаты труда.

В российской строительной отрасли основной формой оплаты труда все еще остается сдельная, за выполненный объем работ по сдельным расценкам. В развитых странах, как отмечалось выше, общей тенденцией является расширение сферы применения повременной оплаты за выполнение нормированного задания.

Строительная сдельная расценка определяется по формуле:

$$P_c = H_{\text{зт}} \cdot T_c, \quad (6)$$

где $H_{\text{зт}}$ — норма времени (норма затрат труда), чел. · ч; T_c — тарифная ставка за час работы, руб.

Необоснованное снижение норм труда ведет к снижению сдельных расценок и соответственно заработной платы рабочих. Формула сдельной расценки совместима с крылатой американской фразой «время — деньги». Сдельные расценки в обязательном порядке следует доводить до рабочих, но часто это требование не соблюдается, что является грубейшим нарушением оплаты труда.

Широко применяется договорная заработная плата. Этому способствует рыночная ситуация, когда оплата труда в единицу времени известна и работнику и работодателю. Отсюда вытекает дневная, а также месячная сдельно-договорная плата труда. Здесь тарифная система не требуется, но рабочие твердо знают свою дневную и месячную заработную плату в данный период рыночной ситуации.

Решение проблем производительности труда и его оплаты в строительстве напрямую зависит от состояния дел в отрасли. В настоящее время состояние дел в отрасли в целом кризисное. Снижаются объемы госзаказа и ввода недвижимости, растут просрочка и количество банкротств [13].

По данным Росстата, доходность строительной отрасли составляет всего 5,2% [1]. 2017 г.

был сложным для строителей. Менялось законодательство о долевом строительстве, вводились новые системы саморегулирования, ценообразования, технического регулирования. Несмотря на рост стоимости нефти и укрепления рубля, спрос на недвижимость падал, а снижение стоимости жилья не получалось. Основная причина падения спроса — снижение доходов населения. Реальные денежные доходы работников организаций в 2017 г. стали меньше предыдущего года на 1,7% [Там же].

При любой ситуации важным направлением повышения эффективности труда является мотивация трудовой деятельности как элемент управления трудовыми ресурсами [14; 15].

Мотив — это побуждение к активности, стремление в достижении определенных целей в жизни.

Научно-технический прогресс и информационная экономика требуют повышения уровня образования, что обуславливает также «путь наверх». Необходимо непрерывное самообразование.

Важным аспектом мотивации труда является справедливое вознаграждение при достижении работником высоких результатов в труде.

По теории мотивации заработная плата должна состоять из трех частей:

- первая часть выплачивается за выполнение должностных обязанностей;
- вторая должна зависеть от выслуги лет и стоимости жизни на данный период;
- третья часть формируется в зависимости от вклада работника в успех фирмы.

Как показывает практика, мотивация эффективна при высокой оплате труда и квалификации работников, а также высоком престиже труда в государстве.

В западной науке о труде оценка роли человека в процессе производства, формы и методы мотивации и оплаты труда находятся в постоянном совершенствовании.

В американской системе материального стимулирования наблюдается всесторонний учет условий труда и трудовых навыков, жизни работников и их семейного положения. Корпорации активно совершенствуют традиционные системы материального стимулирования, предоставляют сотрудникам социальные льготы и услуги, создают эффективный механизм, увязывающий материальную заинтересованность с производительностью труда работников.

В российской экономике важной формой поощрения является вознаграждение по итогам деятельности предприятия за год, что позволяет увязать заработную плату работников с конечными результатами деятельности фирмы. В качестве положительного примера мож-

но также отметить традиционное премирование строителей за ввод в действие построенных объектов.

Таковы основные мотивационные принципы и конкретные мотивы предпринимательского труда, в том числе в строительстве.

Вместе с тем на российском внебюджетном строительном рынке стороны часто своеобразно определяют фонд оплаты труда рабочих.

Приведем реальные примеры из строительного рынка.

Пример. Расчет фонда оплаты труда рабочих в стоимости строительных работ.

Трудоемкость работ по нормам подрящика составляет 46 829,2 чел.·ч.

Заказчик и подрящик приняли в расчетах минимальную оплату труда месячную тарифную ставку рабочего 1-го разряда 18 972 руб., или

$$18\,972/166 = 114,29 \text{ руб./ч,}$$

где 166 — нормативная величина среднемесячного количества часов.

Средний расчетный разряд строительных работ считается четвертый. Тарифный коэффициент четвертого разряда — 1,34. Отсюда часовая оплата труда рабочих будет составлять $114,29 \times 1,34 = 153,15$ руб.

По оплате труда рабочих в сметной стоимости работ стороны будут договариваться в сумме:

$$46\,829,2 \times 153,15 = 7\,171\,891,98 \text{ руб.}$$

По другим статьям стоимости работ стороны на свободном рынке также найдут решения. Следует отметить, что в условиях зависимости накладных расходов и сметной прибыли от оплаты труда рабочих значение данного показателя для подрящика существенно возрастает.

Методов оплаты труда рабочих в строительной сфере довольно много. Все они сводятся к тому, чтобы рабочий заработал в среднем по ситуации на строительном рынке в соответствии со своей квалификацией и производительностью (выработкой). Если, например, заказчик нанимает плиточника для облицовки стен, и рабочий назвал 1000 руб. за 1 м² поверхности, то это есть рыночная цена его рабочей силы. Зная свою выработку, скажем в 3 м², он в день желает заработать у работодателя 3000 руб. При заключении договора на основе предложенной рабочим расценки заказчику остается только следить за качеством облицовки.

В Санкт-Петербурге периодически публикуются минимальные сдельные расценки на строительные и ремонтно-строительные работы с указанием единиц измерения и цен по ним с приставкой «от». Это рыночные цены, позволяющие нормально заработать. Например, по

штукатурке стен за 1 м² указана цена... от 490 руб. Откуда такая сумма? При средней часовой тарифной ставке на рынке труда в 200 руб. сменная выработка штукатурки составит

$$200 \times 8/490 = 3,27 \text{ м}^2.$$

Зарплата дневная:

$$490 \times 3,27 = 1600 \text{ руб.}$$

Месячная заработная плата:

$$1600 \times 22 = 35\,200 \text{ руб.}$$

Как показывает практика, низкая заработная плата не стимулирует развитие экономики. Если квалифицированный рабочий 4-го разряда по ситуации на рынке труда соглашается работать за 400 долл. в месяц, предприятия не стремятся стать инновационными и заниматься автоматизацией производства. По оценке экспертов, заработная плата ниже 40 000 руб. в месяц — это нищета.

Наряду с понятием «качество трудовой жизни» используется также термин «качество жизни» — удовлетворение всего комплекса потребностей и интересов людей как в трудовой деятельности, так и в жизни в целом [8; 16].

Неравенство в мире за последние 30 лет выросло. В экономике используется так называемый коэффициент Джини — показатель расслоения общества по уровню доходов (от 0 до 1). Чем ближе значение к 0, тем меньше неравенство. По данным Всемирного банка, Россия по этому показателю примерно на уровне Китая и США (0,42), Франция — 0,33, Германия — 0,28, Скандинавские страны — 0,25. Считается, что одна из причин Brexit в Великобритании — рост неравенства. Подсчитано также, что в 2017 г. состояние 1% самых богатых людей превысило состояние остального человечества. Низкие темпы роста экономики больше влияют отрицательно на бедные слои населения, чем на богатые. Во Всемирном банке и МВФ считают, что социальное неравенство становится тормозом развития — роста ВВП и производительности труда.

В мировой экономике рассчитывают и так называемый индекс справедливости зарплат в разных странах. По всему миру он составляет 6,4, в России — 8,6 (KFIG). Это означает, что оклад российского директора по маркетингу в 8,6 раза выше, чем у начальника смены.

А как же принцип итальянского экономиста Парето: совершенная конкуренция эффективно распределяет ресурсы? Рыночная экономика в условиях совершенной конкуренции автоматически достигает оптимума. Оптимальность по Парето: никто не может улучшить положение без того, чтобы в результате для кого-нибудь оно не ухудшилось. Как показывает развитие мировой экономики, эти оптимумы чаще всего не совпадают. Но это не озна-

чает, что на рынках не следует стремиться к социально справедливой конкуренции (скандинавский опыт распределения доходов и собственности). А есть еще оценки экспертов, результаты опросов населения и, главное, свободные выборы.

В целом, регулирование социально-трудовых отношений и решение вышеуказанных проблем во многом зависит от государства. Это утверждение подтвердим словами двух великих философов.

Аристотель: «Цель государства — это совместное продвижение к высокому качеству жизни» [17].

Конфуций: «Если государство управляется правильно, то стыдно быть бедным. Если государство управляется неправильно, то стыдно быть богатым» [18].

Литература

1. *Россия в цифрах*, 2017: Крат. стат. сб. / Росстат. М., 2017. 511 с.
2. *Гастев А. К.* Как надо работать. М.: Экономика, 1972. 478 с.
3. *Ардинов В. Д.* Организация и оплата труда в строительстве. СПб.: Питер, 2004. 160 с.
4. *ОЭСР — ГВХ РЦК*: Информ бюл-нь. № 8. 2017: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oecd.org/daf/competition/oecd-gvh-newsletter8-jan2017-ru.pdf>.
5. *Экономическая политика*. 2017. № 3: [Электронный ресурс]. URL: http://ecpolicy.ru/images/stories/2017_3/ecpol_03.pdf.
6. *Об индексации минимальных тарифных ставок с 1 сентября 2012 года*: Письмо Санкт-Петербургского регионального центра по ценообразованию в строительстве от 27 августа 2012 г. № 2012-08/П558: [Электронный ресурс]. URL: <http://legrad.info/2012/08/pismo21224.htm>.
7. *Жеребин В. М., Романов А. Н.* Уровень жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 592 с.
8. *Экономика труда* / Под ред. Н. А. Горелова. 2-е изд. СПб.: Питер, 2007. 208 с.
9. *Трудовой кодекс (ТК РФ)*: [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/12125268>.
10. *МДС 83–1.99*. Методические рекомендации по определению размера средств на оплату труда в договорных ценах и сметах на строительство и оплате труда работников строительных-монтажных и ремонтно-строительных организаций: [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200005813>.
11. *Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения. М.: Финансы и статистика, 1989. 207 с.
12. *Тейлор Ф. У.* Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991. 104 с.
13. *Ляув Б.* Кризис в строительной отрасли усугубляется // Ведомости. 04.04.2017: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/realty/articles/2017/04/04/684003-krizis-usugublyaetsya>.
14. *Маслоу А.* Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. 478 с.
15. *Энкельманн Н. Б.* Власть мотивации: харизма, личность, успех. М.: Интерэксперт, 1999. 270 с.

16. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. 7-е изд. М.: Норма, 2007. 448 с.
17. Аристотель. Сочинения. Т. 2. М.: Мысль, 1978. 687 с.
18. Карягин К. М. Конфуций, его жизнь и философская деятельность: Биографический очерк. СПб.: Типогр. Ю. Н. Эрлих, 1891. 77 с.

References

1. *Russia in figures, 2017: Brief stat. coll.* Moscow: Rosstat Publ., 2017. 511 p. (in Russ.).
2. Gastev A. K. *Kak nado rabotat'* [How to work]. Moscow: Ekonomika Publ., 1972. 478 p.
3. Ardzinov V. D. *Organizatsiya i oplata truda v stroitel'stve* [Organization and payment for labor in the construction sector]. St. Petersburg: Piter Publ., 2004. 160 p.
4. *OECD-GVH Information Bulletin, 2017, no. 8.* Available at: <http://www.oecd.org/daf/competition/oecd-gvh-newsletter8-jan2017-ru.pdf>. (in Russ.).
5. *Journal "Ekonomicheskaya politika", 2017, no. 3.* Available at: http://ecpolicy.ru/images/stories/2017_3/ecpol_03.pdf. (in Russ.).
6. *On indexation of the minimum tariff rates, starting September 1, 2012. Letter of the St. Petersburg Regional Center for Pricing in Construction, dated August 27, 2012 no. 2012-08/P558.* Available at: <http://legrad.info/2012/08/pismo21224.htm>. (in Russ.).
7. Zherebin V. M., Romanov A. N. *Uroven' zhizni naseleniya: osnovnye kategorii, kharakteristiki i metody otsenki* [The standard of living of the population: Main categories, characteristics and methods of evaluation]. Moscow: YuNITI-DANA Publ., 2002. 592 p.
8. Gorelov N. A., ed. *Ekonomika truda* [Labor economics]. St. Petersburg: Piter Publ., 2007. 208 p.
9. *Labor Code (RF LC).* Available at: <http://base.garant.ru/12125268/>. (in Russ.).
10. *Methodical documents in construction 83–1.99. Methodical recommendations for determining the amount of funds to pay in contract prices and estimates for construction and labor remuneration for construction-assembly and repairing construction workers.* Available at: <http://docs.cntd.ru/document/1200005813>. (in Russ.).
11. Ford H., Crowther S. *My life and work.* N. Y.: Garden City Publ., 1922. 280 p. (Russ. ed.: Ford H. *Moya zhizn', moi dostizheniya.* Moscow: Finansy i Statistika Publ., 1989. 207 p.).
12. Taylor F. W. *The principles of scientific management.* N. Y., London: Harper & Brothers Publ., 1911. 156 p. (Russ. ed.: Taylor F. W. *Printsipy nauchnogo menedzhmenta.* Moscow: Kontrolling Publ., 1991. 104 p.).
13. Lyauv B. The crisis in the construction industry is aggravating. *Vedomosti*, April 04, 2017. Available at: <https://www.vedomosti.ru/realty/articles/2017/04/04/684003-krizis-usugublyaetsya>. (in Russ.).
14. Maslow A. *Motivation and personality.* London: Longman Publ., 1987. 336 p. (Russ. ed.: Maslow A. *Motivatsiya i lichnost'.* St. Petersburg: Eurasia Publ., 1999. 478 p.).
15. Enkelmann N. B. *Die Macht der Motivation* [The power of motivation]. Berg: Rusch Verlag AG, 1998. 254 p. (Russ. ed.: Enkelmann N. B. *Vlast' motivatsii: kharizma, lichnost', uspekh.* Moscow: Intereksper Publ., 1999. 270 p.).
16. Genkin B. M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and sociology of labor]. Moscow: Norma Publ., 2007. 448 p.
17. Aristotel'. *Sochineniya v 4-kh tomakh* [Aristotle. Works in 4 vols.]. Moscow: Mysl' Publ., 1978, vol. 2. 687 p.
18. Karyagin K. M. *Konfutsiy, ego zhizn' i filosofskaya deyatel'nost': biograficheskiy ocherk* [Confucius, his life and philosophical activity: A biographical sketch]. St. Petersburg: Yu. N. Erlikh Print. House, 1891. 77 p.