

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ: ОЦЕНКА УРОВНЯ И ОРГАНИЗАЦИИ

In given clause the estimation of a level and the organization of wages in building branch of republic is given. In particular results of the retrospective analysis of a level and dynamics of wages in construction are presented. With a view of an estimation of validity of the level which has developed in construction of wages are allocated macro-and the microeconomic forces influencing a level of wages (the price of a labour) in market economy. It is analysed the organization of wages in construction. The basic preconditions of its efficiency and a direction of perfection are formulated.

Введение. В настоящее время строительная отрасль республики испытывает кадровый «голод». В этой связи возникает необходимость повышения эффективности управления оплатой труда в отрасли. Вопросам совершенствования управления оплатой труда посвящены многочисленные работы как отечественных, так и зарубежных исследователей (А. С. Головачева, В. Г. Локтева, С. Н. Лебедевой, Б. Г. Мазмановой, Р. О. Одогова, В. И. Тарасевич, А. А. Федченко, С. В. Шевченко, П. Чингоса, Р. Хендерсона, Р. Дж. Эренберга, Р. Яковлева и др.). В работах этих авторов рассмотрены различные вопросы компенсационного менеджмента. Однако вопросы управления оплатой труда применительно к строительной отрасли в экономической литературе рассмотрены недостаточно. Незаработанными остались вопросы экономического обоснования уровня оплаты труда в строительстве. Отечественными учеными не рассматриваются концепции совершенствования оплаты труда в строительстве. В этой связи целью исследования являлась оценка уровня и эффективности организации заработной платы в строительстве и определение основных направлений совершенствования оплаты труда в этой отрасли.

Обсуждение и результаты. В последние годы страна переживает строительный «бум», который характеризуется более чем двукратным увеличением объемов строительно-монтажных работ, 20%-ным увеличением числа строительных организаций, 15%-ным приростом численности работников за последние пять лет. Вместе с тем в отрасли наблюдаются следующие негативные тенденции.

1. Дефицит кадров строительных профессий – каждая пятая вакансия на рынке труда связана с потребностью в рабочих строительных специальностей (пять лет назад – каждая десятая).

2. Традиционно высокая интенсивность движения рабочей силы – в 1,7–1,8 раза выше, чем в среднем по республике.

Наличие большого числа вакансий на рынке труда и интенсивное движение рабочей силы свидетельствуют о неудовлетворенности работников строительной отрасли условиями труда и его оплатой. В этой связи возникает потребность в оценке эффективности уровня и организации заработной платы в строительстве.

Ретроспективный анализ показывает, что строительство традиционно относится к отраслям, лидирующим по уровню заработной платы. В доперестроенном 1990 г. средняя заработная плата в отрасли составляла 333 руб. (124% к среднему уровню по республике), а в 2007 г. составила 895 тыс. руб., что на 28% выше, чем в среднем по республике. С 1990 по 2007 г. средняя заработная плата в строительстве была на 21–39% выше, чем в среднем по республике. В последние пять лет ситуация стабилизировалась и средняя заработная плата в строительстве составляла 126–129% от средней по республике и 114–116% от средней по промышленности, несмотря на строительный «бум», который в соответствии с законами рыночной экономики должен был изменить межотраслевые пропорции в оплате труда в пользу строительства.

Говоря об уровне заработной платы в строительной отрасли, необходимо оценить ее покупательную способность. С этой целью может быть использовано соотношение уровня заработной платы с минимальным потребительским бюджетом (МПБ). В 1990 г. в строительстве это соотношение составляло 370%. После резкого падения рассматриваемого соотношения в 1993–1994 гг. (до 134%) наблюдался его рост в последующие годы. В 2007 г. заработная плата в строительстве составляла 315% от МПБ. Если очистить среднюю заработную плату от подоходного налога, учесть долю доплат компенсирующего характера за неблагоприятные условия труда, то «чистая» заработная плата как таковая в расчете на одного работника в среднем составляет около 2 минимальных (но не рациональных!) потребительских бюджетов. Если же учесть еще и жилищную нагрузку, то можно сделать вывод, что средний уровень заработной платы в отрасли достаточен лишь для выполнения воспроизводственной функции на уровне, близком к минимальному. Что же касается стимулирующей функции заработной платы, то ее выполнение вторично по отношению к воспроизводственной функции и может иметь место, если:

1) уровень заработной платы соответствует цене рабочей силы, установившейся на рынке труда); 2) эффективной является организация

заработной платы. В этой связи интерес представляет рассмотрение факторов, оказывающих влияние на уровень оплаты труда (цену рабочей силы) в рыночной экономике [1, 2].

1. Род и уровень требуемых знаний и профессиональных навыков. Это определяющий фактор для наиболее высокооплачиваемых лиц (лидеров бизнеса и высшего руководства). Для подавляющего числа остальных работников квалификация (не самая высокая) является важным, но не единственным фактором, определяющим уровень оплаты труда. *Квалификацию работников отрасли косвенным образом можно оценить через средний уровень их образования. По уровню образования работники, занятые в строительстве, опережают работников ряда отраслей материального производства. На конец 2006 г. в отрасли было занято 18,9% работников с высшим образованием, тогда как в промышленности – 17,6%, на транспорте 14,4%, в лесном хозяйстве – 13,3%, в жилищно-коммунальном хозяйстве – 12,2%, в сельском хозяйстве – 7,4%.*

2. Отрасль экономики. Мировой опыт свидетельствует о том, что заработная плата, как правило, выше в бурно развивающихся высокотехнологичных отраслях, а также в отраслях, имеющих приоритетное значение для национальной экономики. Высоким уровнем оплаты труда традиционно характеризуются транспорт, горное дело, тяжелая индустрия, строительное производство, тогда как ресторанный бизнес, жилищно-коммунальное хозяйство, розничная торговля отличаются невысоким уровнем заработной платы. *Как известно, строительство в республике рассматривается в качестве локомотива национальной экономики, способствующего развитию смежных отраслей и обеспечению социальной стабильности. Тем не менее этот фактор слабо отражается на формировании фонда, а соответственно, и уровне заработной платы в строительной отрасли.*

3. Особенности труда. К ним относятся условия труда и другие особенности производственного и трудового процессов, оказывающие существенное влияние на привлекательность труда. Неблагоприятные составляющие процесса труда принято компенсировать повышенной заработной платы. *В строительстве сохраняется уникальная комбинация неблагоприятных факторов: высокая доля ручного труда, нестационарность производственного процесса и отдаленность строительных площадок от мест проживания, разъездной характер работы; неблагоприятные условия труда, связанные с воздействием на производственный процесс и соответственно на работников климатических факторов, повышенный риск производственного травматизма.*

4. Охват профсоюзным движением и его активность. Уровень оплаты труда, как правило,

выше в тех отраслях, где выше степень членства в профсоюзах и активнее профсоюзное движение. *В Республике Беларусь известным примером является деятельность профсоюза работников здравоохранения, который постоянно изыскивает возможности увеличения уровня заработной платы работников отрасли за счет введения дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера.*

5. Трудоемкость производства. В отраслях и на производствах, где затраты на оплату труда низки по сравнению с доходами, работникам платят повышенную заработную плату. Если удельный вес трудозатрат в издержках производства и доходе организации не высок, существует вероятность того, что затраты на труд не будут контролироваться жестко. Например, в отдельных отраслях промышленности, отличающихся относительно высоким уровнем заработной платы (топливная, химическая и нефтехимическая промышленность), удельный вес затрат на оплату труда в издержках производства составляет 9–10%. *В строительстве удельный вес затрат на оплату труда в структуре издержек на производство продукции составляет 25% (в среднем по республике – 16%), что требует жесткого контроля за объемом средств, направляемых на заработную плату.*

6. Капиталоемкость производства. При переходе предприятий и отраслей экономики к новым прогрессивным технологиям и процессам, использованию современных материалов увеличивается капиталоемкость производства и уменьшается потребность в рабочих низкой квалификации. Рабочие должны обладать уже более высоким уровнем квалификации, что обуславливает и более высокие ставки заработной платы. *Аналогичные процессы наблюдаются сегодня в строительстве, где используются новые технологические решения, орудия труда, материалы.*

7. Предложение труда и спрос на него. Превышение спроса над предложением труда по отдельным профессиям ведет к росту заработной платы у представителей этих профессий. Например, в США в период строительного «бума» часовые ставки рабочих выросли в два раза. Наиболее точным индикатором соответствия уровня заработной платы рыночному уровню является интенсивность движения рабочей силы. *Выше отмечалось, что в строительной отрасли наблюдается чрезмерная текучесть рабочей силы, что говорит о том, что заработная плата, предлагаемая большинством отечественных организаций, не соответствует уровню, сложившемуся на рынке труда. Ситуация же на национальном рынке труда складывается с учетом тенденций на рынках сопредельных государств. В на-*

стоящее время известно, что кадровый «голод» испытывает строительная отрасль России, несмотря на гораздо более высокий уровень оплаты труда рабочих строительных профессий в этой стране.

Отметим, что элементы рынка труда всегда присутствовали в практике отечественных предприятий. Зарботная плата рабочих дефицитных профессий всегда была выше, чем остальных рабочих. Повышенная оплата дефицитных работников обеспечивалась за счет занижения норм выработки и практически на всех предприятиях коэффициенты выполнения норм были самыми высокими у работников дефицитных профессий. Многие применяемые сегодня отечественными, в том числе строительными организациями, премии, надбавки и доплаты, по сути, призваны обеспечивать приемлемый уровень оплаты труда в соответствии с социальными стандартами и требованиями рынка, называясь при этом совершенно по-разному (за производственные результаты, за профессиональное мастерство, за классность, за высокие достижения в труде, за непрерывный стаж работы, за выслугу лет).

Группу рассмотренных выше макроэкономических факторов следует дополнить факторами, влияющими на уровень заработной платы на микроэкономическом уровне

1. Финансовое состояние организации. Доходные организации имеют возможность увеличивать уровень заработной платы за счет выплат из прибыли. При этом мировой опыт свидетельствует о том, что разница в оплате труда работников невысокой квалификации в связи с этим фактором незначительна, высокой квалификации – существенная. *В связи с государственным регулированием цен на продукцию отрасли строительство характеризуется невысокими показателями рентабельности, что не позволяет направлять значительные суммы прибыли на выплату заработной платы. В 2007 г. рентабельность строительной продукции составила 9%, тогда как средний по республике уровень рентабельности продукции равен 12%. Удельный вес убыточных организаций в строительстве соответствует среднему по республике (6,3%). Подобная ситуация в рыночной экономике абсолютно абсурдна. Теоретически любая отрасль либо организация, значительно увеличившая объемы своей деятельности, должна иметь более высокие показатели эффективности своего функционирования даже и ~~то~~ из эффекта масштаба, не говоря уже о благоприятной рыночной конъюнктуре.*

2. Уровень организации производства и труда. Рост уровня организации производства и труда ведет к росту производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени и дает возможность рабочим больше зарабаты-

вать. Рост производительности труда ведет к экономии всех видов ресурсов, в частности, позволяет получить экономию на условно-постоянных расходах. В результате производство каждой единицы продукции требует меньших затрат живого труда и других видов ресурсов, что ведет к снижению себестоимости единицы продукции, а соответственно, к росту рентабельности или конкурентоспособности продукции и повышению эффективности функционирования предприятия, т. е. к появлению возможностей увеличения уровня заработной платы. *Статистические данные свидетельствуют о значительных потерях рабочего времени в строительстве. В то же время существенная дифференциация заработной платы в отрасли (децильный коэффициент дифференциации составляет 4,1) указывает на гипертрофированную связь уровня заработной платы с эффективностью производства и труда в строительных организациях и свидетельствует о том, что на плечи рабочих во многих случаях перекадываются последствия элементарной бесхозяйственности, чему значительно способствует нерешенность ряда вопросов организации оплаты труда в отрасли. В этой связи подчеркнем, что рабочая сила представляет собой особый вид ресурсов, потребляемых организацией в процессе производства, который должен использоваться не менее эффективно, а даже более эффективно, чем все другие виды ресурсов, что особенно актуально для строительных организаций, основная деятельность которых в значительной мере должна сводиться к выгодной продаже живого труда, являющегося наиболее важным из располагаемых ими ресурсов.*

Таким образом, уровень заработной платы, сложившийся в строительстве, недостаточен для привлечения и удержания в отрасли квалифицированных кадров рабочих профессий. В пользу более высокого уровня заработной платы в рассматриваемой отрасли свидетельствует большинство рассмотренных факторов, в частности ситуация на рынке труда, средний уровень квалификации работников, принадлежность отрасли к группе отраслей наиболее значимых для экономики на современном этапе, отраслевые особенности труда, активное освоение новых технологий и процессов в отрасли. Вместе с тем государственное регулирование ценообразования в отрасли, невысокий уровень организации производства и труда во многих строительных организациях, слабое профсоюзное движение являются факторами, действующими в противоположном правильному направлению (с точки зрения оценки их потенциальной роли в процессе формирования среднего уровня заработной платы в отрасли).

Констатируя необходимость повышения уровня заработной платы в строительстве, отметим, что не последнюю роль в этом играет организация заработной платы. Анализ практики организации заработной платы в строительных организациях показал, что в строительстве отсутствуют основные предпосылки эффективной организации заработной платы и, соответственно, предпосылки повышения уровня заработной платы за счет обеспечения роста производительности труда. В частности:

- 1) не обеспечивается сопоставимость методов формирования планового и фактического фондов заработной платы;
- 2) отсутствует современная нормативная база для нормирования труда и тарификации работ и работников;
- 3) отсутствует эффективная тарифная система оплаты труда;
- 4) в большинстве строительных организаций отсутствуют структурные подразделения, занимающиеся непосредственно вопросами организации труда и заработной платы.

Совершенствование организации заработной платы в отрасли требует системного проведения ряда перечисленных ниже мероприятий, реализация которых предполагает наличие двух этапов.

I этап предполагает реализацию следующих направлений:

- 1) упорядочение нормативной базы в части тарификации работ и установления норм труда;
- 2) повышение роли экономических служб в функционировании строительных организаций и увеличение их численности за счет включения большего числа специалистов по труду, что подтолкнет процесс упорядочения организации заработной платы;
- 3) организация процесса повышения квалификации экономистов в области организации, нормирования и оплаты труда;
- 4) организация системы мониторинга эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы, в том числе контроллинга использования фонда заработной платы по стадиям готовности строительных объектов. Мониторинг позволит своевременно выявлять резервы снижения трудоемкости работ, использования фонда рабочего времени, рационального использования персонала организаций и, соответственно, резервы повышения эффективности использования средств, направляемых на оплату труда.

II этап предполагает:

- 1) совершенствование порядка формирования планового фонда заработной платы для обеспечения его максимально возможного соответствия порядку формирования фактического фонда заработной платы в условиях тарифной организации заработной платы на основе современных нормативов трудовых затрат;
- 2) упорядочение тарифных условий оплаты труда;
- 3) разработку систем стимулирования труда, адекватных условиям хозяйствования.

Необходимо отметить, что решение проблемы повышения эффективности организации заработной платы в строительстве в значительной мере связано с решением проблемы повышения эффективности функционирования отрасли, для чего необходимым является переход от принятого в строительстве ресурсно-затратного метода ценообразования к свободно-договорному ценообразованию.

Заключение. Уровень заработной платы в строительстве недостаточен для привлечения и удержания квалифицированных работников. В этой связи сегодня на повестке дня стоит вопрос о разработке системы мер, направленных на повышение уровня цен. Существенная роль в этом отводится упорядочению организации заработной платы с целью повышения ее стимулирующей функции и создания за счет этого условий для получения более высоких заработков работниками.

Комплекс предлагаемых в данной статье мер позволит повысить эффективность организации заработной платы в отрасли и решить проблему нехватки кадров. Однако реализация указанных мер предусматривает предварительное решение ряда теоретических вопросов, основными из которых являются: обоснование стоимости рабочей силы, уточнение рациональной структуры заработной платы, определение способа учета влияния рынка труда на цену рабочей силы в структуре заработка и др.

Литература

1. Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Р. И. Хендерсон. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.
2. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.