ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДА СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ НА БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Специальность: *Экономика и управление народным хозяйством*
Направление: *Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (строительство)*

Автор: *М.С. ПАНТЕЛЕЕВА, аспирантка кафедры экономики и управления строительством Московского государственного строительного университета*

Статья посвящена необходимости смены используемой в строительной отрасли тарифной системы оплаты труда на бестарифную. Автор говорит о том, что особое внимание при решении этой проблемы стоит уделить вопросам подробного анализа технологии строительного производства, нормативных показателей и систем ценностей строителей, а также уровню подготовки и лидерским качествам руководителя строительной организации.

Article is devoted to the need to change the tariff remuneration system in the construction industry on the tariff-free system. The author says that the focus in dealing with this problem should be given to the detailed analysis of the technology of construction, standard indicators and value systems builders, as well as the level of training and leadership skills of a construction company manager.

Ключевые слова: заработная плата, система оплаты труда, коэффициент трудового вклада, качество труда, кризис, строительная отрасль, бестарифная система.

Keywords: wage, salary, remuneration system, coefficient of labour constribution, crisis, quality of work, construction industry, tariff-free system.

Последние 20 лет ознаменовались для строительной отрасли России значительным ростом объёмов производства, численностью занятых и доходов. Средняя зарплата работника отрасли была выше, чем в других отраслях промышленности. Шёл процесс непрерывных улучшений. Все привыкли жить «на широкую ногу», увлеклись развитием и забыли, что, в любом случае, этот процесс рано или поздно обратим.

Первые месяцы мирового финансового кризиса 2008 года принесли с собой и первые потери. По официальным данным Росстата, под сокращение попали от 25% до 75% работников нижнего и среднего звена строительных компаний. Начались массовые увольнения. Этой участи не избежали даже самые крупные строительные предприятиях России (рис. 1). Так численность работников корпорации Главстой упала на 20%, а холдинг Моспромстрой потерял порядка 12% своих подчинённых.

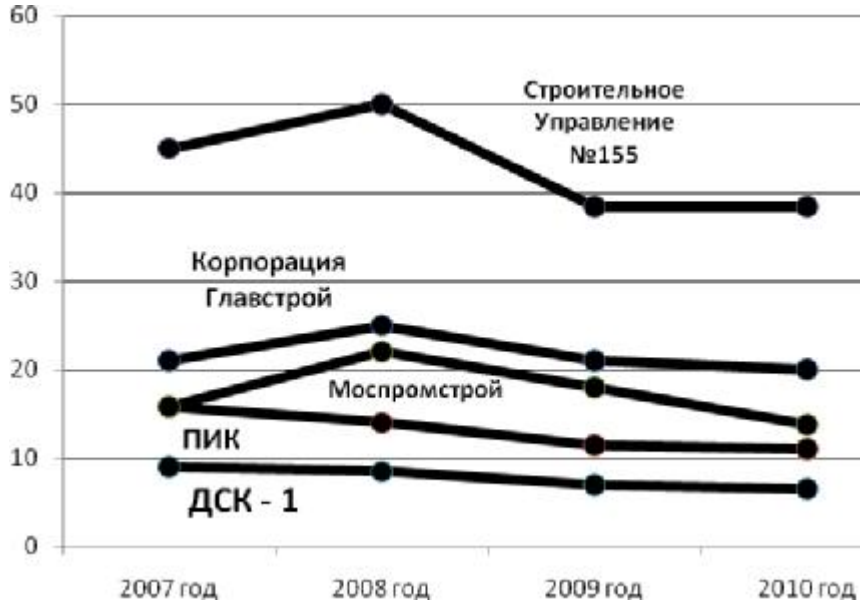

Рисунок 1 – Динамика изменения численности рабочих на крупнейших строительных предприятиях РФ в 2007–2010 гг., в тыс. чел.

За увольнениями последовали задержки по выплате и серьёзные «урезания» заработной платы. Так заработная плата среднестатистического строителя снизилась на 13–17%, а работники высшего звена потеряли 25–30% своего дохода [6].

Кроме того произошёл пересмотр кадрового состава предприятий. Работникам высокой квалификации старались сохранить прежний уровень заработной платы, чтобы не страдала производительность труда на предприятии. Руководители вновь вспомнили, что: «Люди – самый ценный актив». Что сами по себе краны и экскаваторы не работают, что строят люди, которые работают на организацию. Что от них зависит завтрашняя прибыль организации. Что только люди способны на месте «послекризисных руин» воздвигнуть новые экономические отношения и вернуть, а подчас и преумножить прибыль организации. Тут очень уместны слова Л.Д. Троцкого, обращённые к руководителям промышленных предприятий в годы Гражданской войны, которые хотели за счёт урезания заработной платы рабочих сократить издержки, а уволившихся в этой связи работников, заменить крестьянами без навыков индустриального труда, женщинами и подростками: «Ты попробуй, наладь с нуля махину, чтоб она работала, да все более устойчиво». Его поддерживал академик АН СССР С.Г. Струмилин, который ещё в 1931 году отметил одну фундаментальную особенность промышленной отрасли. Он писал, что чем ниже падает оплата труда в экономически неустойчивые для страны моменты, «тем больше мы переплачиваем за единицу труда». А следом растёт себестоимость продукции, за счет того, что выработка на единицу трудового усилия снижается [7].

Всё это привело к тому, что многие компании начали пересмотр сохранившихся ещё с советских времён (1920–1930-е годы) систем оплаты

труда и поиск более результативных и эффективных методов распределения и регулирования заработной платы работников [3].

Выбор системы оплаты труда – важный шаг для любой организации. Новая система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой. Логическим решением проблемы могла бы стать замена устаревших тарифных систем оплаты труда на современные, более гибкие бестарифные системы. Но здесь руководители строительных компаний столкнулись с некоторыми трудностями, связанными со спецификой организации строительного производства и человеческим фактором.

Во-первых, стоит коснуться вопроса мотивации строителей. Ведь для одних сотрудников работа – это исключительно источник дохода, для других – важная часть жизни, интересное хобби, способ самовыражения. И такие разные работники могут занимать одну и ту же должность в организации, что не учитывается при создании системы мотивации. Такие системы, как правило, ориентированы на значимость должности для компании, и абсолютно забывают о личности работника. А происходит своего рода уравниловка в оценке трудовых мотивов работников. Попытки рационализировать результаты труда при помощи цифр разрушают саму суть процесса мотивации, который должен поощрять наиболее трудолюбивых сотрудников прибавкой к заработной плате, чтобы избежать усреднения в рядах работников. В результате имеем эффект замкнутого круга: уходя от уравниловки в одной системе, неизменно возвращаемся к ней при выстраивании другой. Происходит потеря основного признака бестарифной системы: ориентация на индивидуальность каждого работника [5].

При этом нельзя труд превращать исключительно в процесс зарабатывания денег, в гонку за сверхприбылью. Надо проникнуть вглубь трудового процесса, и понять истинные причины низкой производительности. Очень часто – это не только вопрос денег. Причиной может послужить неверно рассчитанное время смены, непонимание работником технологического процесса, и тут уж никакое денежное стимулирование не поможет.

Во-вторых, возникают трудности при непосредственном расчёте заработных плат строителей, которые зависят от коэффициента трудового участия (*КТУ* – для отдельных рабочих в составе бригаде) и коэффициента трудового вклада (*КТВ* – для звеньев, бригад и участков). Это связано с тем, что практически все бестарифные системы оплаты труда сопровождаются сложными математическими расчётами, которые не всегда понятны сотрудникам компании. Это влечёт за собой недоверие к руководителю и росту бюрократии (каждая цифра требует документального подтверждения и обоснования).

Очень трудно в одной формуле учесть и количественно отразить все факторы трудовой деятельности, которые оказывают влияние на размер заработной платы. К тому же большинство факторов носят сугубо субъективный характер и не могут одинаково восприниматься всеми участниками рабочего процесса [4].

Вот как, например, выглядит расчёт *КТВi*, присвоенного *i*-му работнику трудовым коллективом, исходя из совокупности показателей, характеризующих рабочее место и индивидуальные качества работника:

$$КТВ_i = КСР_j + КУТ_j + КСМ_j + КИТ_{ij} + КПМ_{ij},$$

где *КСР* – это коэффициент сложности работ, определяется путем деления месячных тарифных ставок по всем разрядам на тарифную ставку 1-го разряда;

КУТ – это коэффициент условий труда, как правило, определяется экспертно или величиной дифференцированной надбавки за условия труда;

КСМ – это коэффициент сменности работы, рассчитывается как соотношение суммы доплат за работу в две или три смены и базовой величины тарифной ставки 1-го разряда;

КИТ – это коэффициент интенсивности труда, устанавливается в пределах фактически сложившихся размеров доплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания;

КПМ – это коэффициент профессионального мастерства, повышает коэффициент квалификационного уровня работника на 15–40% исходя из средних фактически сложившихся доплат за профессиональное мастерство;

j – принадлежность характеристики к рабочему месту;

ij – принадлежность характеристики к работнику, работающему на данном рабочем месте [1].

В-третьих, появляется трудность, связанная с двусмысленностью понятия премии за конечный результат. С одной стороны, руководитель получает конкретный результат, не вникая в рабочий процесс. С другой стороны, работник предоставлен сам себе, и в его компетенции решать какими способами и в какие сроки он будет добиваться необходимого результата. А это крайне не приемлемо для строительной отрасли, так как строительные работы носят, в основном, коллективный характер, и результат зависит от продуктивности труда всех участников процесса.

Кроме того, в рамках отдельной бригады или отряда крайне сложно обнаружить связь между деятельностью и результатом труда отдельного строителя не имея чётких стандартов труда. А одна из важнейших специфических особенностей строительной отрасли – индивидуальность каждого строительного объекта – требует разработки новых норм труда для каждого нового сооружения. Тут же встаёт вопрос: кто будет определять эти нормы? Сама организация или специализированные структуры (научно-исследовательские институты, станции по труду и т. п.)? Конечно, второй вариант даст более объективные нормы, так как для их разработки будет объединён опыт многих предприятий, сложные и трудоемкие научные методы, да и сотрудники специализированных НИИ имеют больше опыта и знаний, чем специалисты по нормированию обычного строительного предприятия. С другой стороны, такие нормы могут не в полной мере соответствовать тем условиям, оборудованию и технологии работы, которые характерны для данной строительной организации.

В-четвёртых, разработка бестарифной системы оплаты труда требует тщательного исследования систем ценностей, традиций труда и вознаграждений,

существующих в строительной организации в целом, и в отдельных профессиональных группах. Лучше всего эту проблему иллюстрирует следующий пример.

Для бригады каменщиков была разработана гибкая, бестарифная система расчёта заработной платы, предусматривающая, в частности, выплаты за качество кирпичной кладки, оцениваемое группой экспертов из других бригад. Однако роста качества строительных работ не произошло, а два каменщика вообще ушли в другую организацию, где платили как раньше, за объём выполненных работ. Проблема заключалась в том, что разработчики не обратили внимания на очень важный факт: для подчинённых субъективная оценка собственного бригадира гораздо важнее объективного рейтинга коллег.

В-пятых, очень важно помнить о роли руководителя в вопросах организации и распределения заработной платы. Никакие автоматизированные системы управления персоналом и расчётом заработной платы не способны встать во главе строительной компании. Без талантливого, ответственного управляющего любая система оплаты труда всего лишь перечень пошаговых действий и алгоритмов расчёта. А когда речь идёт о строительстве, отрасли, которая часто вынуждает своих подчинённых работать в сложных и непредвиденных условиях (морозы, высотные работы, глубинные работы и т.д.), в обстоятельствах грозящих опасностью для жизни, никакое материальное вознаграждение не заставит строителей выйти на стройплощадку [2]. В этих ситуациях всё будет зависеть от профессионализма, опыта и личностных характеристик руководителя, от того как он донесёт до людей необходимость и неоценимость их личного вклада.

Таким образом, для внедрения на строительном предприятии бестарифной системы оплаты труда необходимо особое внимание уделить вопросам подробного анализа технологии строительного производства, нормативных показателей и систем ценностей строителей, а также уровню подготовки и лидерским качествам руководителя строительной организации.

Список литературы

1. Ананьев А.Н. Политика доходов и заработная плата. – М.: ИНФРА, 2006.
2. Ардзинов В.Д., Ардзинов Д.В. Заработная плата и сметное дело в строительстве. – СПб.: Питер, 2010.
3. Кесслер Я. Системы оплаты труда. – СПб.: Изд. «Питер», 2002.
4. Котляров С.А. Управление затратами. – СПб.: Питер, 2001.
5. Якокка Ли. Карьера менеджера. – М.: Прогресс, 1991.
6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] / Центральная база Статистических Данных 2007–2010. – Режим доступа: http://www.gks.ru/dbscripts/Cbsd/DBInet.cgi.
7. Соколов А. «Уравниловка» в оплате труда в СССР 1920-е–30-е годы [Электронный ресурс] / Альманах «Восток». – 2004. – №3(15). – Режим доступа: http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB4/sokolov.htm.