

ким признакам и носит практический характер в области контроля и управления.

3. Предложенная в статье классификация издержек обращения в разрезе управленческих функций позволит осуществить их оценку на основе системного комплексного подхода, повысить эффективность управления издержками и возможность выявления резервов повышения результативности производственной и коммерческой деятельности.

Библиографический список

1. Bredt O. Der endgultige ansatz der Planung, in: Technik und Wirtschaft / O. Bredt. 1939. S. 252.
2. Gutenberg E. Grundlagen der Betriebswirtschafts Bd. I, Die Produktion, 24. aufl. /

E. Gutenberg Berlin – Heidelberg – New-lork, 1983. S. 348.

3. Mellerowicz K. Kosten und Kostenrechnung, Bd.I, Theorie der Kosten, 5. aufl. / K. Mellerowicz. Berlin, 1973. S. 286.

4. Schneider E. Industrielles Rechnungswesen. 4. aufl. / E. Schneider. Tubingen., 1963. S. 203.

5. Абдукаримов И.Т. Анализ хозяйственной деятельности потребительской кооперации: учеб. для вузов / И.Т. Абдукаримов. 2-е изд., перераб. М.: Экономика, 1989. 319 с.

6. Александров Ю.Л. Экономика предприятия торговли: учеб. пособие. / Ю.Л. Александров, Э.А. Батраева, И.В. Петрученя, А.М. Смирнова, Н.Н. Терещенко. Красноярск, 2002. Ч. 2. 171 с.



УДК 331.221

**А.Р. Зидымаков,
Р.Н. Сайранов**

ВЫБОР ФАКТОРОВ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТ

Оценка качественных различий в труде играет определяющую роль в организации заработной платы, поскольку она наряду с нормированием труда является основой, на которой строится и совершенствуется весь механизм оплаты, в первую очередь, тарифные условия оплаты труда.

Разнокачественность труда при его оплате оценивают характеристиками, которые придают качественную определенность конкретным видам труда и благодаря которым один вид труда отличается от другого (например, механизатора от оператора машинного доения, слесаря-ремонтника от сварщика и т.д.). В литера-

туре, посвященной оценке труда, можно встретить, что к числу характеристик качества труда относят сложность, ответственность, интенсивность, производительность, тяжесть труда, требуемую квалификацию к исполнителю и качественный уровень его результатов. Совокупность перечисленных характеристик составляет понятие «качество труда» или «качественная определенность труда». Следует отметить, что однозначности в наборе факторов нет.

Одним из наиболее значимых исследований проблемы тарификации труда в сельском хозяйстве были проведены

А.В. Линевичем [1]. Полученные результаты показывают, что качество труда должны характеризовать три фактора: требуемая рабочим местом квалификация исполнителя, нервно-физическая напряженность его организма, вызываемая работой, и условия, в которых проходит выполнение работы. Квалификация отражает прошлые затраты труда, напряженность – затраты живого труда и условия – затраты комбинированного труда.

Не следует смешивать перечисленные характеристики со следующими показателями оценки качества рабочей силы: уровень квалификации, навыки, мастерство. Оценка качества трудового процесса подразумевает определение от исполнителя качеств, требуемых только в рамках выполнения трудовых обязанностей. И работодатель скорее не пожелает платить за те качества работника, в которых нет необходимости при выполнении работ.

Хотя между качествами рабочей силы и трудового процесса имеется определенная зависимость. Чем сложнее работа, тем больших умений и навыков она требует; чем выше квалификация рабочего, тем больше поручают ему сложных работ. Для квалифицированного труда характерно более высокое качество по сравнению с другими, предполагающего более продолжительную профессиональную выучку рабочего.

Если иметь ввиду напряженность, интенсивность и условия труда, на практике при оплате труда и особенно при тарификации работ и составлении тарифно-квалификационных справочников часто приходится сталкиваться с тем, что эти показатели присущи не только сложному, но и простому труду. Поэтому оценка качества труда не ограничивается только характеристикой сложности труда.

Интенсивность труда определяется как его количество, затрачиваемое в течение промежутка времени и измеряемое затратами физической, умственной и нервной энергии в единицу времени. При интенсификации труда увеличивается степень его напряженности, которая выражается количеством работы, продукцией в единицу времени.

В экономической литературе были попытки связать интенсивность труда с квалификацией. Да, с физиологической точки зрения сложный труд отличается напряжением, сопровождается большими затратами психофизической энергии. Следует заметить, что переход к комплекс-

ной механизации и автоматизации производственных процессов сопряжен с изменением функций рабочего. Происходит вытеснение обработочных операций функциями оперативного наблюдения и регулирования сложных процессов, требующих интенсивного и сосредоточенного внимания. Трансформируется само понятие тяжелого (напряженного) труда, поскольку происходит переход к более сложным работам, требующим больших затрат нервной и интеллектуальной энергии. Несомненно, что при прочих равных условиях труд работника, например IV разряда, связан с большими усилиями, чем труд рабочего II разряда. В.М. Иоффе считал, что чем выше квалификация или тарифный разряд рабочего, тем выше затраты труда в единицу времени, т.е. тем выше интенсивность труда. Я.И. Гомберг же видел ошибочность подобного методологического подхода. О квалифицированном и интенсивном труде, по его мнению, следует судить не по конечным результатам, а по особенностям их проявления [2].

Труд с более высокой интенсивностью, чем общественно-нормальная, содержит большее количество единиц труда, принятого за эталон измерения. Воплощаясь в большем количестве продукции, труд при прочих равных своих свойствах создает за единицу времени большую потребительную стоимость, чем менее интенсивный. Поэтому производительное заполнение всего рабочего дня, нормальная интенсивность труда и для неквалифицированной, и для квалифицированной рабочей силы играют существенную роль в повышении его производительности. В итоге, нет сомнения, что такое разграничение интенсивности и сложности труда необходимо как по существу рассматриваемых явлений, так и вследствие различных методов при их измерении.

Встречаются утверждения, что превращенной формой интенсивности труда является его производительность, поэтому ее относят к косвенным показателям качества труда. Но различные факторы повышения производительности труда вследствие их экономической неоднородности играют неодинаковую роль в создании стоимости продукции и в формировании заработной платы. Эти факторы подразделяются на объективные (технический прогресс, концентрация и специализация производства, улучшение качества методов труда и др.) и субъективные (ква-

лификация рабочего, мастерство). Объективные факторы независимо от рабочего приводят к снижению стоимости единицы продукции, не вызывая при этом увеличения массы стоимости, создаваемой рабочим в единицу времени. Субъективные факторы зависят от самого рабочего: они не изменяют стоимости единицы продукции, но увеличивают массу стоимости, создаваемой рабочим в единицу времени. Поскольку величина стоимости при росте производительной силы труда (объективные факторы) не увеличивается, нет оснований к повышению заработной платы. Следовательно, производительность не характеризует качество трудового процесса, и ее не следует учитывать при формировании базовой части заработной платы. Дифференциация оплаты труда в зависимости от его производительности производится главным образом с помощью форм и систем оплаты.

Оценка качества труда осуществляется также по фактору надежности (ответственности) в работе. Под надежностью в работе понимаются требования к квалификации рабочего, гарантирующие надежное ведение процесса при выполнении ответственных работ, а также предотвращение в процессе работы опасности как для себя, так и для других лиц, если это зависит от квалификации исполнителя.

С техническим прогрессом, например, в сельском хозяйстве с внедрением скоростных и мощных тракторов, возрастает ответственность работников за правильное использование средств производства, выполнение трудовых обязанностей и результаты труда. Растет ответственность и в отраслях животноводства, так как по мере концентрации скота, развития племенного животноводства и повышения норм обслуживания возрастает ответственность по уходу и содержанию животных.

С таким пониманием ответственности (надежности) нельзя смешивать так называемую всеобщую ответственность, связанную с выполнением любой работы и вытекающую из обязанности работать добросовестно, четко и внимательно. Каждый работник должен нести ответственность за материальный ущерб, причиненный предприятию за некачественно выполненную работу. В практике такая всеобщая ответственность достигается не путем установления повышенных или пониженных тарифных разрядов, а на основе действующего законодательства.

Фактор «условия труда» утвердился на практике в системе тарификации труда в виде дополнительных выплат в зависимости от уровня вредности условий труда к тарифной части заработной платы или в качестве разрядообразующего фактора, например, при тарификации работ в сельском хозяйстве.

Стоимость воспроизводства трудовых ресурсов при отклонении условий труда от допустимых возрастает в силу роста расходов на восстановление работоспособности, на профилактику здоровья или лечение уже при заболевании.

Из двух способов защиты работников от неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудовой деятельности чаще всего в нашей стране для оздоровления труда применяется защита расстоянием, препятствием и временем. Второй способ – радикальная защита – полное устранение источников фактора на практике не акцентируется ни государством, ни самим работодателем. При данных обстоятельствах условия труда, несомненно, должны учитываться при формировании условно-постоянной части заработной платы работников.

Результатом поэтапного совершенствования и эволюции подхода к оценке условий труда является «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р. 2.2.2006-05» (далее в тексте – Руководство). Это итог многолетних исследований большой группы специалистов в области медицины, физиологии человека, производственной санитарии и гигиены.

В данном Руководстве оценке подлежат ответственность, напряженность, тяжесть, вредные факторы производственной среды. Это совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой осуществляется деятельность человека. Следует считать вполне обоснованным дифференцирование понятий «условия производственной среды» и «условия труда», которые часто путают или считают тождественными. При систематизации факторов тарификации работ верно подразделение условий труда на факторы трудового процесса (тяжесть, напряженность) и факторы производственной среды (температура, влажность, химические вещества и др.).

Включение Руководством факторов «тяжесть» (физические нагрузки), «на-

пряженность» (умственные и нервно-психические нагрузки) подтверждает необходимость их учета при тарификации работ, а также подчеркивает требование участия в их оценках специалистов медицины и гигиены труда. К примеру, есть следующие результаты исследований в сфере физиологического нормирования труда: физическое напряжение определяется тяжестью работы на 50%, напряженностью – на 12, температурой воздуха – на 13, уровнем производственного шума – на 14% и т.д. Болезни сердечно-сосудистой и костно-мышечной систем зависят от тяжести работы, соответственно, на 44 и 38% [3].

Однако существующая методология далеко не совершенна, как подчеркивается в результатах исследований лаборатории гигиены и физиологии труда Уфимского НИИ медицины труда и экологии [3]. Сегодня классификация трудовых процессов и вредных производственных факторов направлена лишь на определение тех или иных условий без учета степени их изученности, возможности корректной оценки и других особенностей. Руководство не позволяет создать наиболее практичную оценку влияния работы на человека и использовать критерии оценки условий труда для корректной формализации зависимостей многообразных характеристик производственного воздействия.

В этой связи для формирования полной системы факторов тарификации труда, а именно учет условий труда, необходимы дальнейшие научные исследования и разработки современной гигиены и физиологии труда.

Учитывать ли в тарификации труда такой фактор, как значимость работ? Однозначного ответа на этот вопрос в экономической литературе нет.

Наша авторская позиция не признает ее как тарифообразующий фактор. При сравнении работ по сложности и по ответственности исполнителя нужно избегать необоснованного подхода к оценке качества труда. Учет этого фактора приведет к различиям в оценке работ, одинаковых по качеству. Нужно иметь в виду, что дополнительное стимулирование развития отдельных отраслей и производства продукции осуществляется другими методами, а не тарификацией. Задача тарификации – правильно расположить работы по разрядам сетки в соответствии с их качественными характеристиками. Необоснованное занижение оценок, так же как и

их завышение, снижает материальную заинтересованность работников, занятых на других работах. В технологической цепочке производства каждый вид работы является незаменимым в получении конечной продукции.

Можно устанавливать более высокие размеры поощрений (переменной части заработной платы) на более важных видах работ и отказаться от «значимости» как фактора дифференциации тарифных ставок. В условиях нестабильности поступлений доходов предприятия такой подход к фактору значимости профессии (вида работ) является более предпочтительным. Не исключено и двойственное решение проблемы. По наиболее дефицитным профессиям в целях привлечения работников этих профессий может быть применен метод дифференциации тарифных ставок. Тем самым по этим профессиям будет установлена более высокая гарантированная оплата. По профессиям достаточно значимым, но имеющимся на предприятии в необходимом количестве, может быть применен метод установления более высоких размеров поощрительных выплат.

Дополнительно к рассмотренным факторам рассмотрим сложившуюся тарификацию труда в сельском хозяйстве – тарификацию работ. Например, на работе по доению коров основным фактором дифференциации тарифных разрядов принят годовой надой молока от коровы. Исследования Н.И. Попова показали, что этот фактор не может быть принят за основу при тарификации работ. Величина надоя – это признак, который при прочих равных условиях зависит, прежде всего, от породы коров и кормовой базы [4]. Сложно не согласится с данным положением. Не следует смешивать тарификацию труда с количественным нормированием труда. Аналогичные выводы сделаны на II Всероссийской научной конференции по вопросам направления совершенствования оплаты труда в сельском хозяйстве при ВНИИСХТ. При изменении продуктивности животных предлагается изменять нормы обслуживания скота и валового выхода продукции на рабочего, а тарифный фонд и расценки оставить до тех пор, пока в хозяйстве не произойдут коренные изменения технологии работ или не будут введены новые тарифные ставки.

Таким образом, имеется достаточный перечень факторов, которые возможно учитывать при тарификации труда в сель-

ском хозяйстве. Для исключения разногласия по данной проблематике определим факторы оценки работ вне рамок субъективного подхода. В качестве отправной точки по данному вопросу считаем правильным использовать высказывание К. Маркса о простом среднем труде. Говоря об условиях, К. Маркс отмечает, что «другим условием является нормальный характер самой рабочей силы. В той специальности, в которой она применяется, она должна обладать установившейся средней степенью искусства, подготовки и быстроты». И далее: «Эта сила должна затрачиваться с обычной средней степенью напряжения, с общественно обычной степенью интенсивности» [5].

В связи с этим оценка разнокачественного труда должна представлять собой процесс выражения фактического труда с простым трудом с нормальными условиями труда, которая подразумевает среднюю тяжесть, напряженность, безвредность факторов рабочей среды. А при отклонении условий труда от допустимых работнику следует выплачивать дополнительно сумму сверх оплаты по сложности.

Отдельно друг от друга показатели «сложность», «условия труда» не дают

полной картины о занимаемой работником должности, поскольку показатели напряженности и тяжести труда оценивают главным образом физические нагрузки, а сложности – умственные и нервно-психические. В совершенстве только комбинированный подход позволяет получить эффективный интегральный инструмент сопоставления должностных позиций и упорядочения соответствующих им уровней заработной платы.

Библиографический список

1. Линевиц А.В. Тарификация труда в сельскохозяйственных предприятиях / А.В. Линевиц. М.: Колос, 1977. 120 с.
2. Гомберг Я.И. Редукция труда / Я.И. Гомберг. М.: Экономика, 1965. 141 с.
3. Красовский В.О. Физиолого-гигиеническая диагностика безвредного стажа по условиям труда / В.О. Красовский, Г.Г. Максимов; под ред. Г.Г. Максимова. Уфа, 2003. 235 с.
4. Попов Н.И. Вопросы измерения качества труда в сельском хозяйстве / Н.И. Попов. М.: Экономика, 1978. 109 с.
5. Маркс К. Соч. / К. Маркс, Ф. Энгельс. 2-е изд. Т. 23. С. 571.



УДК 631.16

**В.А. Кундиус,
М.А. Кальней**

МЕХАНИЗМ ВЫРАВНИВАНИЯ ПАРИТЕНОСТИ ДОХОДОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК УЧАСТНИКОВ АГРОПРОДУКТОВОГО РЫНКА

Введение

Паритетность доходов товаропроизводителей является предметом исследований ученых-экономистов начиная с классиков

А. Смита, Д. Риккардо, М. Фридмана [1]. В XX в. этой проблемой занимались Я. Берзтыс, Л. Любимов, Н. Макаров, Г. Студенский, Н. Суханов, Е. Преобра-