

## Тема № 12.

### ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ.

**Трудовые ресурсы** — это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которая способна трудиться. К трудовым ресурсам относится население как в трудоспособном возрасте (за исключением неработающих инвалидов труда, войны, детства и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на тех условиях), так и старше и моложе трудоспособного возраста, принятое в трудовом процессе.

Решающую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное (вселение в трудоспособном возрасте).

**Трудоспособное население** - это совокупность лиц, преимущественно в рабочем (трудоспособном) возрасте, способных по своим психофизическим данным к участию в трудовом процессе.

Законодательством Российской Федерации установлен следующий интервал трудоспособного возраста: для мужчин – от 16 до 59 лет, для женщин – от 16 до 54 лет.

В любом обществе трудоспособное население состоит из двух групп; экономически неактивного и экономически активного населения

**Экономически активное население** - это часть населения, занятая трудовой деятельностью, приносящей ей доход.

Различают общую и профессиональную трудоспособность. *Общая трудоспособность* предполагает наличие у человека физических, психофизических, возрастных и других данных, определяющих способность к труду, не требующих специальной подготовки, т.е. способность к неквалифицированному труду. *Профессиональная трудоспособность* – это способность к конкретному виду труда, уже требующая специального обучения, т.е. способность к квалифицированному труду.

Рынок труда занимает важное место в структуре рыночной экономики. На рынке труда спрос и предложение противостоят друг другу. В ходе этого противостояния происходят:

- оценка рабочей силы;
- определение условий ее найма, включающих заработную плату, условия труда;
- оценка возможности получения образования;
- изучение возможности профессионального роста;
- рассмотрение гарантий занятости;
- изучение миграции рабочей силы, а также потребностей человека в области трудовых отношений и связанных с ними сфер.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и, как правило, приносящая им заработок, трудовой доход.

В общем виде систему управления трудовыми ресурсами в рамках страны можно представить как совокупность трех органически связанных и взаимодействующих подсистем: формирование трудовых ресурсов; государственное управление

трудовыми ресурсами страны; управление трудовыми ресурсами предприятия (организации).

Любая система управления трудовыми ресурсами нацелена на повышение эффективности использования рабочей силы.

Система управления трудовыми ресурсами в строительной организации включает в себя три взаимосвязанных блока:

- формирование трудовых ресурсов строительной организации;
- развитие трудовых ресурсов строительной организации;
- повышение качества трудового периода жизни.

### **ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ.**

В основе организации оплаты труда в строительстве лежат:

- тарифная система;
- нормы времени и расценки на строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы;
- формы и системы оплаты труда.

Тарифная система в строительстве представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых осуществляются дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных категорий работников в зависимости от квалификационного уровня, условий, тяжести, интенсивности выполняемых ими работ. Тарифная система включает в себя:

- тарифную сетку;
- тарифные ставки;
- тарифно-квалификационный справочник;
- районные коэффициенты.

В строительстве и ремонтно-строительных работах, где нормирование труда ведется путем разработки и установления норм времени в человеко-часах, часовые тарифные ставки едины для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков. Тарифные ставки служат для определения сдельных расценок, которые исчисляются путем умножения часовой тарифной ставки на установленную норму времени. Средняя тарифная ставка звена (бригады) определяется либо путем деления суммы тарифных ставок соответствующих разрядов членов звена (бригады) на их численность, либо путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на средний тарифный коэффициент.

Тарифно-квалификационный справочник предназначен для тарификации работ, определения уровня квалификации работника и присвоения ему соответствующего разряда. При организации оплаты труда осуществляется тарификация как работников, так и работ. В тарифно-квалификационном справочнике соизмеряются разнообразные виды работ по степени их сложности и уровню квалификации работников, которые должны выполнять работу той или иной сложности.

В строительстве существуют две главные формы оплаты труда - сдельная и повременная.

Сдельная форма оплаты труда является наиболее распространенной в строительстве. Для ее внедрения необходимо соблюдение двух обязательных условий: наличие технически обоснованных норм затрат труда и четкий учет количества и

качества выполненных работ. Данная форма оплаты труда в строительстве применяется в нижеследующих разновидностях (системах).

1. Прямая сдельная оплата труда, когда заработок работника определяется на основе сдельных расценок и объема выполненных работ. При данной системе заработок работника увеличивается прямо пропорционально объему выполненной работы, а выработка рабочего и его зарплата (находящаяся в прямой зависимости от количества выработанной продукции и установленной сдельной расценки на определенную единицу продукции и работ) не ограничиваются.

Сдельная система оплаты труда бывает прямая, индивидуальная, звеньевая, бригадная (коллективная).

Прямая сдельная система оплаты труда подразделяется на простую сдельную, при которой применяются расценки за отдельные виды работ, и аккордную оплату труда, особенностью которой является то, что сумма заработной платы определяется не на отдельную разновидность работ, а сразу на весь комплекс работ.

2. Сдельно-премиальная система - это такая оплата труда, при которой наряду с заработной платой по прямым сдельным расценкам работник получает премию за достижение определенных показателей в работе. Премия может выплачиваться всему коллективу звена, бригады, а также работающим индивидуально.

3. При сдельно-прогрессивной системе выработка работника строительного производства в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) сдельным расценкам, а вся выработка сверх установленной базы - по повышенным сдельным расценкам.

4. Сущность косвенно-сдельной системы оплаты труда состоит в том, что размер заработной платы работника (обычно вспомогательных рабочих), оплачиваемого по данной системе, ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих. В период упорядочения заработной платы применение косвенной «сдельщины» было резко сокращено. Однако в отдельных случаях она допускается.

Повременной формой оплаты труда называется такая форма оплаты, которая зависит от продолжительности работы (час, день, месяц) и квалификации работника независимо от объема выполненной работы. Данная форма оплаты труда применяется в строительстве на работах, слабо поддающихся нормированию и учету, или когда перевод на сдельную оплату может привести к ухудшению качества работ. Повременно оплачивается труд работников, осуществляющих технический уход и обслуживание строительных машин и механизмов, находящихся на выполнении пусконаладочных работ и занимающихся комплексным апробированием смонтированных машин и оборудования, выполнением экспериментальных строительных работ.

В целях материального стимулирования работников в строительстве применяется также повременно-премиальная система оплаты труда, при которой в дополнение к заработку за отработанное время работники получают премию за достижение определенных показателей (результатов) работы.

На этапе становления рыночных отношений важнейшим условием регулирования размеров и динамики заработной платы является использование системы соглашений и коллективных договоров. Договорный способ регулирования заработной платы, опирающийся на цивилизованные отношения работодателей, наемных

работников и государства, позволяет сбалансировать их интересы на основе всестороннего учета позиций каждой из сторон и выработки гибкого подхода к принимаемым решениям.

С предоставлением строительным организациям права самостоятельно определять размеры и соотношения тарифных ставок и окладов резко возросла роль соглашений и особенно коллективных договоров.

В коллективных договорах уровни тарифных ставок и окладов могут быть увеличены по сравнению с теми, которые определены в отраслевых или региональных соглашениях, с учетом финансовых возможностей и эффективности работы предприятий и организаций.

Некоторые строительные организации, используя бестарифную систему оплаты труда, не фиксируют в коллективных договорах гарантированные тарифные ставки и оклады, поскольку уровень заработка определяется начисленным по результатам работы коллектива фондом оплаты труда, квалификационным уровнем работника и коэффициентом трудового вклада.

Уровень заработной платы строительной организации зависит прежде всего от результатов производственной деятельности, определяемых в значительной степени тем, как раскрывается творческий потенциал каждого работника. Чтобы заинтересовать работников в результате деятельности предприятия и его структурных подразделений, важно использовать эффективную систему стимулирования труда.

Одним из основных факторов, влияющих на эффективность системы стимулирования, является размер вознаграждения за результаты труда. Граница между базой заработной платы и надтарифной частью в каждом конкретном случае должна определяться дифференцированием с учетом финансового состояния, технологических, организационных и других особенностей предприятия, а также складывающейся цены рабочей силы на рынке труда.

Все вопросы трудовых взаимоотношений между работодателем и работником должны быть оговорены в трудовом договоре, роль которого в условиях рыночной экономики непременно возрастает. В последнее время некоторые предприниматели вместо трудового договора заключают с работником гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, лицензионные и т.п.).

КЗоТ РФ предусматривает в зависимости от срока три вида трудовых контрактов:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (но не более 5 лет);
- на время выполнения определенной работы.

На практике в большинстве случаев, особенно на частных предприятиях, применяются срочные трудовые контракты. Однако КЗоТ ограничивает сферу применения таких контрактов следующими случаями:

- когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее исполнения;
- исходя из интересов работника;
- если это прямо предусмотрено в законодательстве.