

УДК 331.2

## МЕТОДОЛОГИЯ КАЧЕСТВЕННОЙ И КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ НЕОБХОДИМЫХ ЗАТРАТ ТРУДА

**М.Д. ВЕДЕРНИКОВ**

*Хмельницкий технологический университет Подолья,  
Украина*

Труд как целесообразная деятельность человека всегда протекает в определенном промежутке времени, который называется рабочим временем. При этом разные рабочие вследствие различной способности к труду затрачивают неодинаковое время на выполнение одного и того же количества труда. Или иначе, за одно и то же время разные рабочие производят неодинаковое количество продукции, а значит вносят и неодинаковый трудовой вклад в общие результаты коллективного труда. Это обстоятельство вызывает необходимость измерения количества затрат труда рабочего. Таким всеобщим естественным измерителем выступает рабочее время. К. Маркс писал, что "... количество самого труда измеряется его продолжительностью, рабочим временем, а рабочее время находит, в свою очередь, свой масштаб в определенных долях времени, каковы: час, день и т.д." [1].

Вместе с тем, применяя в качестве всеобщего измерителя количества затрат труда рабочее время, обществу важно знать, сколько потребуется для выполнения данной операции (работы или комплекса работ) не просто рабочего времени в соответствующих единицах измерения, а общественно необходимого рабочего времени, требующегося для выполнения данной операции в данных общественно-нормальных (усредненных) условиях производства и при среднем в данном обществе уровне умелости и интенсивности труда. То есть, необходимо знать меру труда. Последняя определяется в процессе нормирования труда путем применения специальных научных методов.

Нередко в научной и учебно-методической литературе категория "мера труда" трактуется только как количество труда – масса затрачиваемой в процессе производственной деятельности мускульной и нервной энергии человека. Однако, это весьма упрощенное толкование. Общеизвестно, что кроме количественной, труд всегда имеет и соответствующую качественную определенность, между которыми существует тесная связь. Нет количества труда без его качества, как нет и качества без его количества. Труд определенного количества всегда предполагает определенное его качество и – наоборот.

Качественная сторона меры труда основывается на учете двух групп факторов. Первая включает в себя постоянные факторы качества труда: сложность, условия, степень ответственности и прочее, а вторая – переменные факторы качества труда: творческую активность, оперативность в работе, профессиональное мастерство и пр.

Постоянные факторы носят объективный характер и требуют учитывать различия в условиях приложения труда, а именно: особенности эксплуатируемого оборудования, станков, машин, инструмента; характер используемого сырья, материалов, деталей, заготовок и пр., применяемые формы организации труда и обслуживания рабочих мест и пр. То есть, мера труда должна разрабатываться исходя из конкретных организационно-технических условий производства, отвечающих требованиям

НОТ. Только в этом случае она будет адекватно отражать необходимые затраты труда на выполнение операции, работы или комплекса работ.

Переменные факторы изменчивы и носят субъективный характер. Поэтому они должны учитываться на уровне тех своих средних значений, которые фактически достигнуты на данном этапе развития науки, техники, организации труда и производства. То есть, мера труда должна устанавливаться исходя из средней скорости и интенсивности труда, среднего уровня умелости и профессионального мастерства работников. По своей сути она должна выражать не минимальные затраты труда, достигнутые наиболее способными работниками, и не максимальные затраты труда, характерные для отстающих работников, а именно средние затраты труда. Только в этом случае она может отвечать категории меры труда.

Учет качественной стороны меры труда в оплате труда рабочих осуществляется с помощью целого ряда экономических инструментов (тарифно-квалификационные ресурсы рабочих, премиальные положения, надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам и пр.). Подход здесь достаточно простой. Чем более сложную и ответственную работу выполняет рабочий, чем в более худших условиях он работает, чем в более значимой отрасли с точки зрения государственных интересов он работает и чем в большей степени проявляет в труде свои врожденные и приобретенные качества, тем более высокий размер материального вознаграждения он получает. При этом конкретный размер вознаграждения по каждому фактору качества труда каждое предприятие в настоящее время определяет самостоятельно исходя из своего экономического положения и финансовых возможностей. Государство устанавливает лишь некоторые минимальные гарантии и нижний предел оплаты труда, ниже которого труд оплачивать запрещается.

В этих условиях большое значение имеет точность определения каждого фактора качества труда, поскольку малейшее отклонение в оценке любого из них своим неизбежным следствием имеет либо завышение, либо занижение размера материального вознаграждения. Эти обстоятельства требуют применения наиболее совершенных методов определения качества труда, которые позволили бы объективно точно оценивать каждый фактор. Например, если речь идет об условиях труда, то должны быть разработаны научно обоснованные критерии (показатели, оценки и пр.), позволяющие достаточно точно определить, какие это условия: нормальные, вредные или особо вредные.

Рассмотрим, как обстоит дело в этой области в настоящее время по каждому из факторов в отдельности.

В оценке сложности работ в настоящее время получили распространение, главным образом, три метода, а именно:

1. Метод сроков подготовки (длительность освоения работы, профессии, продолжительность ожидания перевода на более высокий тарифно-квалификационный разряд и др.).

2. Безбалльный аналитический метод оценки сложности труда, где факторы и функции труда определяются четырьмя ступенями сложности, а именно: очень простая, простая, средняя, сложная.

3. Балльный аналитический метод оценки сложности работ, основанный на применении объективных функционально-технологических критериев.

Реальная практика и анализ показывают, что ни один из этих методов в отдельности не позволяет по разным причинам в полном объеме определить сложность работы.

Самый распространенный метод из приведенных выше, это балльный аналитический метод. Он основан на разложении процесса труда на отдельные составляющие его рабочие функции, присущие в определенной степени любому виду конкретного труда. Методические рекомендации предусматривают выделение четырех функций, а именно:

расчет, подготовка рабочего места, ведение рабочего процесса, управление оборудованием.

Арифметическое сложение баллов по всем функциям позволяет установить место той или иной конкретной работы по уровню ее сложности среди других работ. Однако, этот метод достаточно ограниченный. Он позволяет получить относительно точные результаты лишь внутри отдельных, сходных по технологии групп работ. При сравнении достаточно отличных друг от друга работ точность этого метода весьма невысокая.

Что касается метода сроков подготовки, то его применение в реальной практике является проблематичным по следующим причинам. Во-первых, отсутствуют какие-либо нормативы по срокам подготовки. Во-вторых, систематически и целенаправленно не ведется учет статистических данных. В-третьих, данный метод не обеспечивает учета различий в сложности работ, у которых сроки подготовки, требующиеся для их выполнения, приблизительно одинаковые.

На наш взгляд, дальнейшее развитие и совершенствование методов оценки сложности работ связано с созданием единой научно-обоснованной методики, интегрирующей в себе лучшие достижения всех известных методов оценки сложности труда. Только в этом случае можно добиться качественно более высокого уровня оценки сложности работ.

Что касается оценки условий труда, то положение здесь неоднозначное. Условия труда – это совокупность самых разнообразных организационно-технических, санитарно-гигиенических и психофизиологических факторов, которые характеризуют, с одной стороны, внешнюю среду (производственную обстановку), в которой работают рабочие, а с другой, – собственно, данный вид конкретного труда.

Для оценки различных факторов внешней среды (состояние производственных помещений, температура, влажность, движение воздуха, освещенность, наличие на производстве профессиональных опасностей и вредности при работе с радиоактивными, взрывоопасными, токсическими веществами, электролитами, расплавленными металлами и пр.) в настоящее время разработаны достаточно совершенные методики, позволяющие получать относительно точные оценки, легко поддающиеся учету. На их основе разработаны типовые перечни профессий и работы, которые оплачиваются по ставкам, установленным для рабочих, занятых на легких, горячих, тяжелых и особо тяжелых работах, с вредными и особо вредными условиями труда.

Сложнее обстоит дело с оценкой условий труда, характеризующих вид труда. Так, если степень тяжести физического труда можно определить по величине затрат физической энергии человека, затрачиваемой им в процессе выполнения работы, то в оценке уровня тяжести умственного труда этого уже будет совершенно недостаточно. Здесь уже необходимо учитывать творческий характер работы, психологические особенности труда, степень умственного напряжения и пр.

Задача современной науки – выработать соответствующие методические подходы, позволяющие оценить такие затраты труда. Особенно это важно в отношении рабочих, которые заняты выполнением работ, требующих умственного напряжения (чтение чертежей, электрических схем и пр.), а также в отношении инженерно-технических работников, выполняющих различные расчетно-аналитические функции и функции по руководству производством.

В современной отечественной теории и практике оценки качества труда совершенно игнорируется такой важнейший фактор как степень ответственности за выполняемую работу. Как отдельный и самостоятельный фактор он не измеряется и не учитывается. Косвенно и очень отдаленно он рассматривается при определении сложности труда в качестве рабочей функции при разделении трудового процесса, которую принято называть фактором надежности. Последний содержит определенные требования к ква-

лификации рабочего, занятого выполнением ответственных работ. Однако фактор надежности никак не связан с квалификацией рабочего. По своей сути он отражает совершенно другую сторону качества труда, связанную с особым состоянием психики человека, его нервной системы, повышенным вниманием, контролем, сосредоточенностью и пр. Рабочий даже одной профессии может производить работу совершенно разной ответственности. Например, сборщик радиоаппаратуры может производить сборку узлов и блоков, которые могут применяться в различных летательных аппаратах (самолетах, вертолетах и пр.), перевозящих людей, а может производить сборку узлов и блоков, используемых, скажем, при производстве бытовой техники.

Необходимость учета фактора ответственности в оценке качества труда совершенно очевидна. Задача ученых и специалистов состоит в разработке методики, позволяющей объективно и точно определять степень ответственности каждого рабочего за выполнение той или иной работы. Это позволит более точно определять качество труда, а значит и оплату труда рабочих, что будет стимулировать рабочих к выполнению наиболее ответственных работ.

Оценка народнохозяйственной значимости выполняемых работ определяется по их принадлежности к определенной отрасли народного хозяйства. Работа, выполняемая в отраслях, имеющих определяющее значение для развития экономики страны в целом по качеству, считается выше. К таким относятся, прежде всего, отрасли топливно-энергетического комплекса, а также отрасли, определяющие научно-технический прогресс в обществе.

Учет значения этих отраслей для экономики страны осуществляется путем установления для них более высоких тарифных ставок, а значит и более высокой заработной платы. Этим преследуется цель создать благоприятные условия для постоянного притока квалифицированной рабочей силы в эти отрасли и обеспечить тем самым их динамичное развитие.

Однако такая отраслевая дифференциация заработной платы должна иметь свои пределы, определяемые экономической целесообразностью, так как это ставит в менее благоприятные, а значит и в менее выгодные условия все другие отрасли народного хозяйства, имеющие более низкие тарифные ставки, а, следовательно, более низкую оплату труда. Неизбежным следствием этого является торможение развития производительных сил, что негативно сказывается на развитии экономики страны в целом.

Большое влияние на качество труда оказывают переменные факторы – отношение к труду, творческая инициатива, исполнительская дисциплина, оперативность в выполнении производственного задания и пр. Однако в настоящее время какие-либо более или менее точные методы их объективной оценки отсутствуют. Сложность состоит в том, что они представляют из себя абстрактные понятия, их невозможно непосредственно увидеть, ощутить и пр., а следовательно, и измерить обычными способами. На современном этапе развития науки, техники, производства их оценка осуществляется, главным образом, экспертным методом. На практике, как правило, оценка того или иного фактора осуществляется руководителем трудового коллектива (мастерами, бригадирами, начальниками смен, участков и пр.), в лучшем случае, на собрании трудового коллектива.

Для повышения точности качественной оценки труда необходима объективизация оценок переменных факторов качества труда. Наиболее перспективный здесь путь – это поиск способов их точной количественной оценки.

Что касается количественной оценки меры труда, то отражая необходимые и полезные обществу затраты труда, она показывает, сколько времени требуется рабочему средних способностей для того, чтобы выполнить единицу работы или, наоборот, произвести продукции в единицу времени. При этом она применяется только для однород-

ного по качеству труда. Труд работников, производящих одинаковую продукцию, но работающих в разных организационно-технических условиях производства, сравнению не подлежит. Он разный по качеству.

Количественная оценка меры труда осуществляется с помощью нормирования труда, выполняющую важнейшую роль в механизме личного материального стимулирования. Для определения норм затрат труда нормирование труда располагает определенными методами нормирования, каждый из которых имеет свои специфические особенности и области применения.

В настоящее время в теории и практике нормирования труда применяют две группы методов определения норм труда, а именно: суммарные и аналитические.

Сущность суммарных методов состоит в том, что нормы устанавливают на каждую операцию, работу или на комплекс работ суммарно (в целом) без разделения ее на составные части (элементы). Аналитические методы нормирования труда предусматривают установление норм труда на операцию, работу или комплекс работ путем их расчленения на составляющие элементы и детального анализа содержания, структуры и целесообразности выполнения каждого элемента.

Суммарные методы труда можно разделить на следующие разновидности: опытный, статистический, аналоговый, метод нормирования по укрупненным, типовым и единым нормативам.

При опытном методе нормы труда устанавливает мастер, технолог, нормировщик исходя из опыта своей работы и знания производства.

Преимуществом этого метода является быстрота и относительная дешевизна установления норм труда. Здесь не требуется предварительное изучение и исследование операции, а, следовательно, и соответствующих трудозатрат. Недостатком же метода является его субъективность, поскольку точность норм целиком и полностью зависит от опыта и знаний специалиста, устанавливающего норму.

Суть статистического метода заключается в том, что величину норм труда устанавливают на основе первичных данных оперативного и статистического учета производства (фактических затрат времени на аналогичные затраты в прошлом).

Достоинство этого метода состоит в том, что он не требует обязательного присутствия нормировщика непосредственно на рабочем месте и проведения необходимых исследований и соответствующих расчетов. Недостатком же является то, что он ориентируется на фактические достижения рабочих без учета их потенциальных способностей и производственных возможностей. Качество норм труда в этом случае целиком определяется качеством исходных данных.

Аналоговый метод состоит в том, что норму труда определяют путем сравнения данной работы с аналогичной работой, которая выполнялась раньше на данном или другом предприятии.

Этот метод достаточно простой и относительно нетрудоемкий. Он позволяет устанавливать норму труда на операцию без непосредственного исследования ее на рабочем месте. Недостатком же его является полная зависимость качества устанавливаемых норм труда от качества норм, установленных на аналоги.

Нормирование труда по укрупненным типовым и единым нормативам состоит в том, что норму труда определяют по суммарным нормативам, разработанным с использованием аналитического метода.

Преимуществом этого метода является то, что он обеспечивает сравнительно высокое качество норм и значительно сокращает трудоемкость нормировочных работ. Недостатком же является его негибкость, заключающаяся в обязательном соответствии нормируемой работы той, для которой были разработаны укрупненные типовые и единые нормы.

Аналитические методы можно разделить на две разновидности, а именно: аналитически-расчетный, аналитически-исследовательский.

Аналитически-расчетный метод предусматривает определение нормы труда и составляющих ее элементов по нормативам режимов работы оборудования и научно обоснованным нормативам времени. Если в основе расчета лежит дифференцированный способ определения затрат труда по каждому отдельному движению, то такой аналитический метод принято называть микроэлементным.

Преимущество этого метода состоит в том, что он позволяет обеспечить равнонапряженность устанавливаемых норм труда и единый подход к разделению операции на составляющие ее элементы. При этом в норме в максимальной степени учитывается применяемая техника, технология, организация труда и производства.

Аналитически-исследовательский метод предполагает определение величины нормы труда на основе исследовательских данных изучения режимов работы оборудования и затрат рабочего времени, полученных в результате наблюдения, проведенного непосредственно на рабочем месте.

Преимуществом этого метода является то, что он позволяет получить достаточно точные и обоснованные нормы, учитывающие реальные организационно-технические условия производства. Однако, этот метод достаточно трудоемок, вследствие чего область его применения ограничивается, главным образом, крупносерийным и массовым производством. Помимо этого он ориентируется не на передовые и прогрессивные, а исключительно на местные достижения, на местное понимание уровня научности организации труда и производства.

Из вышеизложенного следует, что суммарный метод нормирования труда не обеспечивает точной количественной оценки необходимых затрат труда, требующихся рабочему для выполнения операции, работы или комплекса работ в данных условиях производства. В связи с этим нормы труда, разрабатываемые при помощи этого метода, не могут служить мерой труда рабочих. Отклоняясь в ту или иную сторону от необходимых затрат труда, они не обеспечивают адекватной оценки трудовых усилий рабочего. Это антистимулирует рабочего и не заинтересовывает его в наиболее полном раскрытии своего потенциала и достижении своих максимальных результатов труда.

Нормы труда должны разрабатываться исключительно только аналитическим методом. Методологической основой последнего является всесторонний комплексный анализ производственных условий на каждом рабочем месте и расчленение трудового процесса на составляющие его элементы с целью учета всех производственных возможностей и передовых методов труда выполнения операции. Это обеспечивает разработку научно обоснованных норм труда, обеспечивающих адекватное отражение необходимых затрат труда, требующихся для выполнения операции, работы или комплекса работ в данных условиях производства.

Таким образом, под мерой труда следует понимать общественно необходимые затраты рабочего времени в их количественной и качественной определенности на производство данной продукции в данных общественно нормальных условиях производства и при среднем в данном обществе уровне умелости и интенсивности труда.

Мера труда – это объективная экономическая категория, в ней выражаются производственные отношения по поводу установления объективной связи между количеством и качеством затраченного труда и его оплатой. Игнорирование меры труда неизбежно приводит к волюнтаризму в системе распределительных отношений, поскольку в этом случае при определении величины материального вознаграждения вместо научно обоснованных расчетов начинают господствовать субъективные решения.

Взаимосвязь количественных и качественных характеристик труда выражается через нормы труда – норму времени, норму выработки, норму численности, норму об-

служивания и прочее, рассчитанные на конкретные организационно-технические условия производства. Выполненная норма показывает трудовой вклад рабочего в общие результаты коллективного труда и выступает как мерило при определении величины его заработка.

### Литература

1. Маркс К., Энгельс Ф. Собр. соч.- Т.23.- С.47.
2. Палкин Ю.И. Мера труда и мера потребления. – К.: Об-во “Знания” УССР, 1985. – 48с. –(Серия III “Экономика: наука, управление, практика”, №1).
3. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. – М.: Экономика, 1987.
4. Генкин Б.М. Оптимизация норм труда. – М: Экономика, 1982.
5. Совершенствование организации и нормирования труда в условиях перехода к рыночной экономике. Концепция // Соц. труд.- 1990.- №10.