

УДК 331.101.6: 658.3:656.2

А. А. ВОБК

Московский государственный университет путей сообщения Императора Николая II (МИИТ)

ЗАТРАТЫ ТРУДА И ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ: ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ, ОЦЕНКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКА И КОЛЛЕКТИВА ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ

Раскрыта сущность и порядок определения показателей затраты труда и времени работников при разных формах оплаты труда и взаимосвязь с измерением производительности труда работника и коллектива транспортной компании.

Показатели затрат труда и времени работников имеют одинаковые единицы измерения: часы, а точнее в человеко-часы. Особенность этих показателей заключается в том, что затраты труда рассчитываются, а затраты времени работника определяются по часам и кроме чел·ч учитываются в чел·дн. и чел·мес., в результате чего наряду с отработанными чел·ч определяются показатели «отработанные чел·дн. и «среднесписочная численность работников». Затраты труда используются для осуществления оплаты за труд, а следовательно, для характеристики результатов деятельности работника. Затраты труда работников определяются по-разному в зависимости от формы оплаты труда:

– при сдельной форме оплаты затраты труда определяются путем умножения количества продуктов труда на норму труда. При сдельной форме оплаты труда работников принято характеризовать степень интенсивности их труда отношением затрат труда к затратам рабочего времени. На практике такой показатель именуется «степень выполнения норм выработки», но иногда рассматривается как показатель производительности труда, хотя его расчет предполагает использование норм труда соответствующего периода, т. е. такой показатель не учитывает изменение норм труда и по этой причине не является реальным показателем часовой производительности труда.

– при повременной оплате продукт труда работника не имеет вещественного выражения, а характеризуется продолжительностью выполнения работником производственных функций, т. е. временем, затрачиваемым на обслуживание единицы оборудования, рабочего места или числа работников за астрономический час, смену или месяц. Затраты труда работников с повременной

оплатой определяются путем умножения количества продуктов труда, созданных работником за единицу времени, на нормативы обслуживания (которые могут быть выражены числом единиц оборудования, рабочих мест или работников, которое работник должен и может обслужить в единицу времени). В силу того, что в результате умножения получаются показатели, количественно равные затратам рабочего времени, выраженным в чел.ч., затраты труда работников с повременной оплатой на практике принимаются равными затратам их рабочего времени. Если же фактически обслуживаемое количество единиц оборудования, рабочих мест или работников отличается от нормативов (в большую или меньшую сторону), то затраты труда работников с повременной оплатой отличаются от затрат рабочего времени. Как правило, работники с повременной оплатой соблюдают установленные нормативы и только иногда превышают их. Поэтому степень интенсивности их труда равна единице и поэтому, как правило, специальный показатель интенсивности труда для этой категории работников не рассчитывается. Учитывая различия в степени интенсивности труда работников при разных системах оплаты, оплата труда работников со сдельной оплатой производится по более высоким тарифным ставкам, чем при повременной оплате.

Затраты времени работников применяются для того, чтобы характеризовать время нахождения работника на рабочем месте и с помощью показателя «затраты труда» оценивать производительность труда работников различных профессий и категорий персонала, а также транспортной компании в целом. Однако это важное обстоятельство практически никогда не было объектом рассмотрения при решении вопроса измерения производительности труда работника, а тем более транспортной компании.

Как известно, производительность труда работника в условиях общественного разделения труда, создающего продукт труда, а не продукцию, вследствие общественного разделения труда, может быть охарактеризована количеством потребительных стоимостей, создаваемых в единицу времени (час, день (смену), месяц) и являющихся таковыми для собственника средств производства. Следовательно, расчет среднечасовой, среднедневной и среднемесячной производительности труда работника для базисного и текущего периодов можно осуществлять по формулам, предполагающим деление количества продуктов труда на разные показатели затрат времени, которые позволяют определять размер производительности труда работника, создающего один вид продукта труда, и поэтому носят название натурального метода. Его можно использовать для измерения производительности труда одного работника или коллектива (бригады, звена и т. д.) при условии создания ими продуктов труда одного вида в течение определенного времени (часа, смены, месяца).

При создании за любой период одним или несколькими работниками более одного вида продуктов труда для обобщающей характеристики их размера различные продукты труда необходимо соизмерять.

Трудовой метод соизмерения продуктов труда, а следовательно, и изменения производительности труда работника, предполагает использование в качестве соизмерителя норм труда (при сдельной оплате труда – норм затрат времени, а при повременной – нормативов обслуживания). Результатом соизмерения разных продуктов труда при неизменных нормах труда (нормах затрат времени и нормативах обслуживания) являются соответствующие затраты труда этого периода. При этом для текущего периода они сопоставимы с затратами труда базисного периода, рассчитанными исходя из созданных в текущем периоде продуктов труда и норм труда базисного периода).

Расчет показателей среднечасовой производительности труда по трудовому методу для базисного и текущего периодов (час труда / чел·ч) имеет следующий вид:

$$b_0 = T_0 / Kt_0^0 ; b_1 = T_1^* / Kt_1^0 .$$

Подобным образом определяются числители формул среднечасовой и среднемесячной производительности труда и поэтому они здесь не приводятся, а знаменателем в указанных формулах являются, соответственно, затраты рабочего времени, выраженные в человеко-днях и в человеко-месяцах.

Соизмерение различных продуктов труда можно осуществлять с помощью денежного соизмерителя. Для продуктов труда, созданных работниками со сдельной оплатой труда, денежным соизмерителем является сдельная расценка – размер оплаты за создание единицы продукта труда, тесно связанная с часовой тарифной ставкой и нормой труда. Денежным соизмерителем продуктов труда, созданных работниками с повременной оплатой труда, является тарифная часовая ставка. С учетом ее повышения при совмещении профессий (должностей) и расширении зон обслуживания определяется размер оплаты за 1 час труда работника с повременной оплатой.

Соизмерение различных видов продуктов труда работников путем умножения их количества на сдельные расценки (тарифные часовые ставки) позволяет определить размер фонда оплаты за труд, соответственно, в базисном и текущем периодах. В результате обобщения числителей и знаменателей формул индексов производительности труда работников со сдельной и повременной оплатой возможен расчет индекса производительности труда работника транспортной компании безотносительно к форме оплаты труда.

Сущность условно-натурального метода заключается в том, что вся совокупность различных продуктов труда выражается в условном количестве продукта труда одного вида, выбранного в качестве эквивалента. Для этого путем деления норм труда, установленных на каждый вид продукта труда на норму труда по продукту труда, выбранному в качестве эквивалента, определяются коэффициенты соизмерения. Следовательно, при условно-нату-

ральном методе уровень производительности труда работника характеризуется условным количеством продукта труда, выбранного в качестве эквивалента, созданного в единицу времени (час, сутки, месяц). Условно-натуральный метод может применяться наряду с трудовым и денежным для характеристики уровня производительности труда отдельных работников и их звеньев (бригад), создающих различные продукты труда.

Расчет уровня среднечасовой производительности труда работника по условно-натуральному методу (ед./ч) выполняется для базисного и текущего периодов по формулам

$$b_0 = \sum g_0^i (H_0^i / H_0^1) / Kt_0^o; \quad b_1 = \sum g_1^i (H_0^i / H_0^1) / Kt_1^o,$$

где H_0^i / H_0^1 – коэффициент соизмерения продуктов труда i -го вида; H_0^i – норма труда по i -му виду продуктов труда в базисном периоде, ч; H_0^1 – норма труда в базисном периоде, по продукту труда выбранному в качестве эквивалента и обозначенному цифрой 1.

Уровни среднедневной и среднемесячной производительности труда, ед./день, ед./мес., по условно-натуральному методу для базисного и текущего периодов определяются следующим образом:

$$b_{d0} = \sum g_0^i (H_0^i / H_0^1) / Kd_0^o; \quad b_{d1} = \sum g_1^i (H_0^i / H_0^1) / Kd_1^o;$$

$$B_0 = \sum g_0^i (H_0^i / H_0^1) / \overline{Kp}_0; \quad B_1 = \sum g_1^i (H_0^i / H_0^1) / \overline{Kp}_1.$$

Рассмотренные методы измерения производительности труда работника позволяют получать разные уровни показателей, но динамика производительности труда независимо от применяемого метода одинакова. Следовательно, на практике для измерения уровня и динамики производительности труда отдельных работников и их коллективов (бригад, звеньев и т. д.) можно использовать любой из рассмотренных методов.

Однако, по нашему мнению, наиболее удобны трудовой и денежный методы, которые предполагают использование данных текущего учета затрат времени, затрат труда и размера оплаты за труд, а также относительной экономии (перерасхода) оплаты за труд в связи с изменением норм труда и тарифных часовых ставок.

Для расчета уровней производительности труда работника, а также факторов их роста, на различных уровнях управления организации необходимо обобщать данные о затратах труда работников подразделений транспортной компании, содержащиеся в первичных документах, и данные об относительной экономии (перерасходе) затрат труда и оплаты за труд, полученные в результате расчетов последствий изменения норм труда и тарифных часовых ставок.

Наряду с показателем производительности труда работника для оценки эффективности производственной деятельности всего коллектива транс-

портной компании – юридического лица, следует рассчитывать показатель производительности коллектива транспортной компании, исходя из размера произведенной продукции и среднесписочной численности работников.

Сущность продукции транспортной компании и порядок характеристики ее размера и динамики по степени их значимости заслуживают более подробного рассмотрения и поэтому здесь не рассматриваются.

Уровень производительности коллектива организации при условии создания одного вида продукции, имеющего натуральное выражение, можно определять по натуральному методу.

Учитывая, что создание одного вида продукции, имеющей натуральное выражение, для транспортной компании, как и для любой другой организации, является исключением из правил, а правилом – производство нескольких различных видов продукции, предполагающих их соизмерение, то расчет уровней производительности коллектива транспортной компании для базисного и текущего периодов (руб./чел.) можно производить по денежному и по условно-натуральному методам за месяц, квартал и год, используя при денежном методе формулы

$$Пко_0 = E_0 / \overline{Kp_0}; \quad Пко_1 = E_0 I_q / \overline{Kp_1},$$

где $E_0, E_0 I_q$ – денежное выражение стоимости продукции транспортной компании, соответственно в базисном и текущем периодах, млн руб.

При этом соизмерителем различных частей произведенной продукции выступает себестоимость единицы продукции.

В случае применения для характеристики уровня производительности труда коллектива транспортной компании условно-натурального метода в качестве соизмерителя различных частей произведенной продукции, следует использовать коэффициенты соизмерения, рассчитанные путем деления показателей себестоимости единицы каждого слагаемого продукции на себестоимость единицы слагаемого продукции, принятого в качестве эквивалента. Тогда продукция транспортной компании, а следовательно, и показатели производительности труда ее коллектива, будут выражены в единицах измерения этого эквивалента. При корректном использовании каждого из названных методов динамика производительности труда коллектива транспортной компании будет одинакова.

Между показателями производительности труда работника и производительности коллектива транспортной компании существует взаимосвязь, которую отражает формула

$$Пко = B (q / g),$$

где q/g – степень специализации и концентрации производства в транспортной компании.

Из формулы взаимосвязи показателей производительности коллектива транспортной компании и производительности труда работника следует, что изменение производительности коллектива транспортной компании обусловливается ростом производительности труда каждого работника и динамикой степени специализации и концентрации производства в транспортной компании, а это означает, что повышение эффективности производства возможно за счет этих двух направлений.

Показатель степени концентрации и специализации производства, рассчитанный по денежному методу для базисного и текущего периодов, является обратным показателем доли издержек на оплату за труд в издержках производства транспортной компании. Динамика этого процесса может быть охарактеризована с помощью показателя степени роста концентрации и специализации производства.

Из определения сущности концентрации и специализации производства следует, что этот показатель характеризует два направления в процессе изменения организации производства. Специализация проявляется в сокращении числа видов деятельности, видов продукции, уменьшении объемов производства, передаче производства комплектующих в смежные организации и т. п.

Концентрация проявляется в увеличении масштабов производства при неизменном числе видов деятельности, в сосредоточении производства, в том числе и комплектующих в головной организации. На уровне организации на степень специализации и концентрации производства оказывают влияния факторы, тесно связанные с развитием экономики страны: размещение производства; степень разделения труда в обществе.

Результаты расчета показателей производительности коллектива организации, производительности труда (выработки) работников, степени концентрации и специализации производства обобщены в таблице 1.

Таблица 1 – Уровни и динамика производительности коллектива транспортной компании (данные условные)

Показатель	Период		Темп роста, %
	базисный	текущий	
Сопоставимая денежная оценка продукции транспортной компании, млн руб.	309130	307625	99,5
Среднесписочная численность работников организации, чел.	117474	122634	104,4
Среднемесячная производительность коллектива транспортной компании, млн руб./чел.	2,6	2,5	96,2
Затраты труда при условиях базисного периода, тыс. ч труда	22082,4	23379,7	105,9

Окончание таблицы 1

Показатель	Период		Темп роста, %
	базисный	текущий	
Среднемесячная производительность труда работника (выработка), ч труда/мес.	188,0	190,6	101,5
Степень концентрации и специализации производства транспортной компании, млн руб./ ч труда	0,014	0,013	94,0

На основе расчетов можно сделать вывод, что снижение производительности коллектива транспортной компании в текущем периоде на 1,7 % обусловлено снижением степени концентрации и специализации производства (–6,0 %), в то время как факторы производительности труда работника компенсировали влияние этого фактора), о чем свидетельствует рост производительности труда работника на 1,4 %.

Измерение производительности труда работника и коллектива транспортной компании в соответствии с предложенными принципами позволит создать систему показателей эффективности использования рабочей силы.

В связи с тем, что показателем, обратным производительности труда, в литературе называется показатель «трудоемкости», остановимся на сущности этого показателя и его расчете, чтобы показать необоснованность таких выводов. Несмотря на отмеченное нами, профессор А. Ф. Иваненко уделяет большое внимание этому показателю [2]. По его мнению, трудоемкость определяется путем деления затрат труда на количество продукции. При этом он полагает, что затраты труда могут измеряться отработанным временем в человеко-днях (сменах), в человеко-часах или среднесписочной численностью работников.

Однако ранее нами было показано, что показатели затрат труда и затрат времени играют самостоятельную роль и подменять ими друг друга неправильно. При этом затраты труда работников в целом по транспортной компании не определяются, поскольку в этом нет необходимости и такой показатель в отчетности не отражается, равно как и показатели затрат труда по важнейшим видам продукции. Следовательно, показатель затрат труда в целом по транспортной компании и важнейшим видам продукции – это вымысел А. Ф. Иваненко. Такой показатель не используется для установления норм труда, в чем легко убедиться, изучив теорию и практику нормирования труда. Примером является отсутствие норм труда на единицу продукции или на ее важнейший вид.

Другие авторы для определения показателя «трудоемкости» делят на количество продукции затраты рабочего времени, что является весьма некорректным и не имеющим никакого смысла [3].

К выводу о том, что трудоемкость является показателем, обратным производительности труда, приходят в результате некорректного соизмерения

различных продуктов труда, в результате чего совершают простое суммирование непосредственно несоизмеримых показателей. Соизмерителем разных видов продуктов труда является не трудоемкость, а как было сказано раньше, нормы труда (нормы затрат времени и нормативы обслуживания).

Таким образом, организация самостоятельного учета затрат труда работников с разными формами оплаты труда в дополнение к учету затрат времени позволит организовать учет производительности труда каждого работника, а следовательно, увязать их с показателями производительности труда коллектива транспортной компании и тем самым создать систему показателей производительности труда. Применение такой системы в сочетании с постоянным вниманием к этому вопросу позволит перейти от кампанейщины в борьбе за повышение производительности труда и соблюдение нормальных соотношений темпов роста производительности труда работника и средней заработной платы у отдельных категорий работников (производительности коллектива транспортной компании и цены ее рабочей силы) к планомерной и систематической работе в этом направлении. Решение данной задачи возможно в результате широкого использования положений теории производительности труда, согласно которой факторами ее роста являются: производительная сила труда, интенсивность труда, продолжительность рабочего дня и продолжительность рабочего периода, а между факторами существует теснейшая взаимосвязь [2]. При этом следует иметь в виду, что возможности повышения производительности труда за счет удлинения рабочего дня и рабочего периода ограничиваются 24 часами в сутки и 365 днями в году. Интенсивность труда также имеет предел. Человек может трудиться за двоих, а иногда и за троих, но весьма непродолжительное время, а вот возможности повышения производительности труда работника за счет роста производительной силы труда, т. е. за счёт повышения квалификации работников и совершенствования техники и технологии, безграничны. В связи с этим основное внимание должно уделяться применению в производстве достижений науки и техники, обеспечивающих получение относительной экономии издержек производства и, на этой основе, росту прибыли финансов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 **Иваненко, А. Ф.** Анализ хозяйственной деятельности на железнодорожном транспорте : учеб. пособие / А. Ф. Иваненко. – М. : ФГБОУ; Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2014. – 596 с.
- 2 **Вовк, А. А.** Статистика : учеб. / А. А. Вовк. – М. : ИНСОФТ, 2016. – 332 с.
- 3 Статистика железнодорожного транспорта : учеб. для вузов ж.-д. трансп. / Т. И. Козлов [и др.] ; под ред. Т. И. Козлова, А. А. Поликарпова. – М. : Транспорт, 1981. – 431 с.