

Типология рабочей силы в сельском хозяйстве

Л.Р. Халитова, к.э.н., Башкирский ГАУ

В период рыночных отношений сельскохозяйственные организации получили большую самостоятельность в формировании и использовании рабочей силы. К примеру, численность специалистов по организации производства и труда резко сократилась, что привело к перегрузке работников, неэффективному использованию производственных ресурсов, необоснованной, завышенной дифференциации в оплате труда, её низкой воспроизводственной функции, ослаблению мотивации к труду и т.д.

В трудовом законодательстве предусмотрены нормы регулирования условий формирования и использования рабочей силы, однако эти нормы практически не соблюдаются. Так, доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы (ст. 131 ТК РФ) [1]. Фактически же в сельской местности эта доля составляет 63–80%, причём наблюдается тенденция к её увеличению при одновременном росте в отдельных случаях выплаты зарплаты в денежной форме для руководящего состава.

В целях изучения этих проблем необходимо рассмотреть типологию рабочей силы в сельском хозяйстве. Информационной основой исследования послужили данные формы 5-АПК «Отчёт о численности и заработной плате работников организации» Министерства сельского хозяйства Республики Башкортостан за 2004–2012 гг.

Формирование и использование рабочей силы определяют в сельскохозяйственных организациях в первую очередь по отраслям экономики, представленным в таблице 1.

Анализируемый период характеризуется сокращением численности работников по всем

отраслям. Численность работников, занятых в сельскохозяйственных организациях, сократилась на 69650 человек. До 2007 г. содержание детских учреждений, учебных заведений финансировали организации. С 2008 г. они были переданы в пользование муниципальным бюджетным дошкольным учреждениям на безвозмездной основе.

Наибольшие ежегодные темпы увольнения работников отмечались в жилищно-коммунальном хозяйстве и культурно-бытовых учреждениях, строительстве, что составило 25,82 и 21,82% соответственно.

Далее рассмотрим влияние удельного веса отдельных категорий работников на изменение численности персонала на основе анализа состава рабочей силы производственной системы (табл. 2).

В состав рабочей силы управляемой подсистемы входят: производственный персонал основной деятельности, вспомогательный персонал производственных отраслей: промышленности, строительства, снабжения, капитального ремонта; обслуживающий персонал: работники, занятые в жилищно-коммунальном хозяйстве, бытовом обслуживании и др.

По данным таблицы 2, наибольший удельный вес занимает производственный персонал основной деятельности – 94,42%, вспомогательный персонал – 3,15%, обслуживающий персонал – 2,43%. В 2012 г. по сравнению с 2004 г. численность работников сократилась на 56,48%. Наибольшее влияние на сокращение оказало увольнение производственного персонала основной деятельности. Абсолютное изменение составило 62949 чел., относительное – 51,05%. За счёт выбытия вспомогательного персонала в целом численность работников сократилась на 3,61%, обслуживающего персонала – на 1,82%.

1. Работники сельскохозяйственных организаций

Категории работников по отраслям экономики	Год				Темп роста за год, %
	2004		2012		
	численность работников, чел.	уд. вес, %	численность работников, чел.	уд. вес, %	
Работники – всего	123309	100	53659	100	90,12
из них: работники, занятые в сельскохозяйственном производстве	113615	92,14	50666	94,42	90,40
работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	5532	4,49	1606	3,00	85,68
работники жилищно-коммунального хозяйства и культурно-бытовых учреждений	578	0,47	53	0,10	74,18
работники торговли и общественного питания	2297	1,86	644	1,20	85,30
работники, занятые в строительстве	609	0,49	85	0,16	78,18
хозяйственным способом					
работники детских учреждений, учебных заведений и курсов при хозяйстве	21	0,02	—	—	—
работники, занятые прочими видами деятельности	657	0,53	605	1,12	98,97

2. Анализ состава рабочей силы производственной системы

Категория работников	Показатель				Изменение численности работников за счёт состава	
	удельный вес, %		численность работников, чел.			
	год				абсол., чел.	относит., %
	2004	2012	2004	2012		
Производственный персонал	92,14	94,42	113615	50666	-62949	-51,05
Вспомогательный персонал	4,98	3,15	6141	1691	-4450	-3,61
Обслуживающий персонал	2,88	2,43	3553	1302	-2251	-1,82
Работники – всего	100	100	123309	53659	-69650	-56,48

По комплексу признаков, отражающих характер участия в производственном процессе, работников сельскохозяйственных организаций группируют по следующим категориям: рабочие, в том числе постоянные; сезонные (до 6 мес.); временные (до 2 мес.); служащие: руководители и специалисты. Так, в 2012 г. численность постоянных рабочих сократилась на 57,66%, сезонных и временных рабочих – на 49,08, служащих – на 48,66%. Сокращение специалистов составило 41,13%, это наименьшее снижение по рассматриваемым категориям работников. Нагрузка на одного руководителя в 2004 г. составила 16 чел. (постоянных рабочих), в 2008 г. – 13, а в 2012 г. – 15 чел., это связано с превышением увольнения постоянных рабочих по сравнению с руководителями на 2,87 пп.

Каждая категория работников, в свою очередь, подразделяется по ряду существенных признаков: профессия и должность – трактористы-машинисты, операторы машинного доения и др.; квалификация – по тарифным разрядам или классам; другие признаки – по возрасту, полу, стажу, образованию [2]. Рассмотрим динамику численности работников по профессиям (рис.).

За последние девять лет сократилось число занятых в сельском хозяйстве на 55,41%. Обеспеченность отрасли руководящими кадрами остаётся постоянной при увеличивающемся дефиците

главных специалистов и специалистов. В сельском хозяйстве республики 36% руководителей и специалистов высшего уровня управления не имеют высшего профессионального образования, 32% руководителей среднего уровня управления являются практиками без специального образования [3].

Численность кадров массовых профессий сократилась практически в 2,4 раза. Так, количество трактористов-машинистов сократилось на 61,14%, или 14,4 тыс. чел. Качественный состав механизаторов изменился незначительно: классность в 2004 г. составляла 64%, а к 2012 г. снизилась до 53%. Ухудшается возрастной состав работников данной категории, доля молодых рабочих уменьшилась на 5%.

Сложная ситуация сложилась с работниками животноводства. Численность животноводов уменьшилась в 2 раза, или на 17,5 тыс. чел., в том числе работников свиноводства – почти в 3,1 раза, работников овцеводства и козоводства – в 2,8 раза, работников коневодства – в 2,2 раза. В настоящее время отрасль животноводства является приоритетным направлением развития АПК Республики Башкортостан.

Формирование и использование рабочей силы в сельском хозяйстве имеет свои специфические особенности:

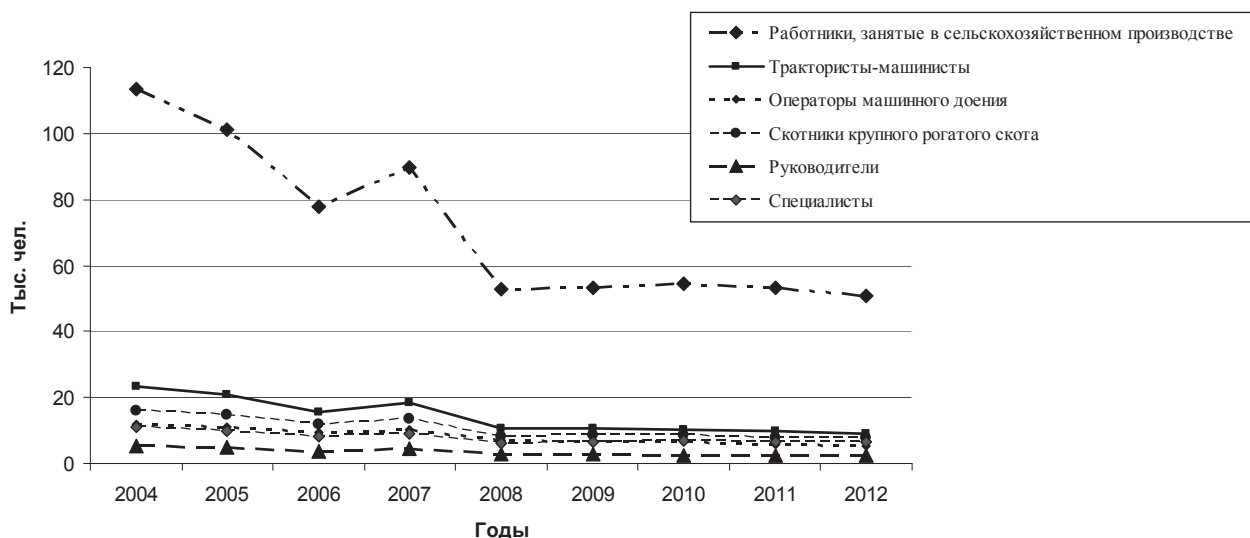


Рис. – Динамика численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве

– потребление рабочей силы в большей степени зависит не от его интенсивности, а от природно-климатических условий расположения предприятия и плодородия почв, что обуславливает снижение мотивации труда и требует создания стимулов для повышения его качества и интенсивности;

– процесс труда носит ярко выраженный сезонный характер, что предопределяет неравномерное использование рабочей силы в зависимости от времени года; кроме того, это предопределяет узкую специализацию работников, занятых в производственном процессе;

– большая часть производственных процессов осуществляется в природных условиях, что влечёт за собой дополнительные затраты по обеспечению персонала специальной одеждой, специальной обувью и специальными приспособлениями. Кроме того, относительная незащищённость работников от погодных условий приводит к более высокому (по сравнению с другими отраслями) уровню потерь рабочего времени по болезни и временной нетрудоспособности. С другой стороны, это обстоятельство существенно снижает привлекательность сельскохозяйственного труда, что, в свою очередь, требует дополнительного стимулирования потенциальных работников;

– условия расположения большинства сельскохозяйственных предприятий ограничивают возможность выбора работников одним населённым пунктом, в котором проживают 1–2 тыс. чел. Ограниченность выбора опосредованно влияет на качество подготовки работников и качество труда;

– производственные процессы, осуществляемые на сельскохозяйственном предприятии и в личном подсобном хозяйстве, сходны по технологии и осуществляются в одни и те же периоды времени [4].

Одним из малоизученных субъектов экономических отношений являются личные подсобные

хозяйства (ЛПХ). Многие авторы, занимающиеся исследованием данного вида деятельности, считают, что ЛПХ не вписываются в общую экономическую систему экономических отношений. Так, к примеру, Р.И. Капелюшников утверждает, что «занятость в ЛПХ означает недоиспользование человеческого капитала в сельскохозяйственной организации. Другой серьёзный негативный эффект связан с ускорением физического износа трудовых ресурсов в ЛПХ. Кроме того, активное участие людей в производстве продуктов питания «для себя» размывает систему трудовых отношений, способствует её деформализации, придаёт ей персонализированный, непрозрачный характер. В результате явные трудовые контракты уступают место неформализованным личным договорённостям» [5].

При этом низкая оплата труда в сельскохозяйственной организации не даёт возможности для воспроизводства рабочей силы, которое сводится к поддержанию жизни самого рабочего и его семьи. В связи с этим он вынужден развивать своё подсобное хозяйство [6], которое, по некоторым оценкам, имеет следующее состояние развития в хозяйствах сельской местности Мурапталовского сельсовета Кююргазинского района Республики Башкортостан. На одно подворье приходится в среднем 3 гол. крупного рогатого скота (2 коровы, 1 бычок на выращивании и откорме); 2 гол. свиньи; 4 гол. мелкого рогатого скота; 21 гол. птицы; в некоторых подворьях имеются рабочая лошадь и пчелосемья.

Развитие личных подсобных хозяйств во многом объясняется следующими моментами:

– для содержания животных в подсобном хозяйстве необходимы корма, которые, в свою очередь, выдаются организацией работникам в виде натуральной оплаты труда;

– на основе договора аренды земельных паёв работникам выдаётся зернофураж – более 5 ц за 1 полный пай;

– в подворье преобладает ручной труд, выполнение механической работы (подвоз сена и соломы, вспашка и культивация приусадебных участков, внесение органических удобрений) осуществляет сельскохозяйственная организация, предоставляя необходимый транспорт и технику;

– сезонность сельского хозяйства (цикличность производства, неполная занятость работников организации) способствует тому, что в свободное время работник уделяет своё внимание управлению домашним хозяйством;

– ведение личного хозяйства является необходимым условием работы в сельской местности, так как на световой день приходится около 16 час., в течение которого кроме основной работы в организации он вынужден заниматься посадкой овощей и уходом за ними на приусадебном участке, выращиванием молодняка крупного и мелкого рогатого скота, птицы и свиней на мясо;

– благодаря личному подсобному хозяйству работник сельскохозяйственной организации кроме заработной платы получает дополнительный доход в виде натуральных поступлений и в денежной форме после реализации сельскохозяйственной продукции.

В связи с этим возникает необходимость поиска путей повышения использования рабочей

силы в сельском хозяйстве. В качестве возможных мероприятий можно выделить следующие направления: диверсификация сельскохозяйственного производства и расширение видов деятельности на отдельном предприятии (с целью снижения влияния сезонного характера производства); организация системы подготовки выпускников средних специальных и высших учебных заведений для конкретного рабочего места в выбранной сфере деятельности; развитие рыночных отношений и предпринимательства в масштабах сельскохозяйственного предприятия; улучшение условий труда и быта работников.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. М.: НОРМА, 2002. 208 с.
2. Рафикова Н.Т. Основы статистики: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2005. 352 с.
3. Халитова Л.Р. Проблемы удовлетворения потребностей рабочей силы в АПК Республики Башкортостан // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012. № 5 (37). С. 157–160.
4. Попов Н.А. Экономика сельского хозяйства: учебник. М.: Издательство «Дело и сервис», 2001. 368 с.
5. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. 400 с.
6. Халитова Л.Р. Оплата труда как инструмент управления воспроизводством рабочей силы: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Уфа, 2010. 23 с.