

ГЛАВА 5. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ В ОТРАСЛЯХ АПК

§ 5.1. Оценка состояния социально-трудовых отношений, условий и качества жизни на селе

Развитие сельских территорий Беларуси в последние годы сопровождалось определенными достижениями и в то же время сложностями. Были построены агрогородки с развитой социальной инфраструктурой, сохранены и модернизированы крупные сельскохозяйственные организации, получили развитие фермерство, агротуризм, ремесленная деятельность. Выросло благосостояние сельского населения. Вместе с тем наметилось отставание ряда регионов в социально-экономическом развитии, усилилась текучесть кадров, значительное количество сельскохозяйственных организаций приобрело финансовую неустойчивость и неплатежеспособность, характеризовалось низким уровнем оплаты труда и др.

Современные социально-трудовые отношения, условия и качество жизни на селе сформировались под воздействием ряда объективных факторов. По своей сути они отличаются от отношений, которые были в других постсоветских республиках. Это связано с тем, что в Беларуси были сохранены крупные сельскохозяйственные организации, социальная инфраструктура села, обеспечена стабильность в обществе. Одновременно происходил процесс эволюционного развития села.

В результате выполнения Государственной программы возрождения и развития села на 2005–2010 годы в стране был построен 1481 агрогородок, который является новым типом сельского поселения. Колхозы и совхозы в Беларуси не были разрушены путем проведения политики приватизации государственной и кооперативно-колхозной собственности. В последние годы они реорганизованы в акционерные общества, которые являются градообразующими предприятиями в сельской местности. Это новая форма хозяйствования на селе, в которой созданы и установлены новые социально-трудовые отношения. Бывшие члены колхозов и рабочие совхозов стали наемными работниками. Их труд оценивается работодателем в зависимости от спроса и предложения рабочей силы на рынке, а не от его количества и качества.

Наемные работники акционерных обществ не входят в высший орган управления – общее собрание акционеров, так как уставный фонд принадлежит не им, а административно-территориальной единице. До реорганизации колхозов они входили в высшие органы управления и принимали управленческие решения, несли материальную ответственность за результаты деятельности сельскохозяйственной организации. Таких прав и ответственности у наемных работников нет.

Социально-экономическая сущность наемного труда исследована К. Марксом в «Капитале» [7]. Им проанализированы процесс труда, процесс производства абсолютной и относительной прибавочной стоимости, степень эксплуатации рабочей силы, рабочий день,

необходимый и прибавочный продукт, разделение труда, превращение цены рабочей силы в заработную плату, повременную и поштучную заработную плату, национальные различия в заработной плате, процесс накопления капитала и другие экономические категории. Этот анализ сохраняет свою научную значимость для понимания социально-трудовых отношений в белорусских сельскохозяйственных предприятиях, но с учетом их особенностей.

Первой особенностью созданных акционерных обществ является то, что практически весь уставный фонд принадлежит административно-территориальной единице. Тем самым во главе акционерного общества стоит не капиталист – физическое лицо, как это рассматривал К. Маркс в «Капитале», а орган государственного управления, который управляет процессом производства продукции, ее реализации, распределения денежной выручки. Это национализированные капиталистические предприятия, а не частнособственнические.

Второй особенностью социально-трудовых отношений является существенный рост производительной силы труда работников сельскохозяйственных организаций. Количественные изменения в уровне производительности труда привели к качественным изменениям абстрактно человеческого труда, который образует меновую стоимость. Труд работников, занятых производством продукции животноводства и растениеводства, стал сложным, а управленческий труд – остался простым. Система заработной платы в сельскохозяйственных организациях осталась прежней, которая в большей мере мотивирует работников управленческого труда, а не производительного.

Эти экономические проблемы возникли еще в советское время. Гарантированная повременная система оплаты труда и ненормированный рабочий день мотивировали руководителей структурных подразделений и специалистов выполнять свои должностные обязанности за меньшее рабочее время, чем рабочий день. Трудовой потенциал специалистов при повременной системе оплаты труда используется лишь частично. У них имеются значительные резервы для его использования, но для этого необходимо вести учет не только рабочего времени, но и вложенного ими труда в производство продукции. Выявление и использование этих резервов является в настоящее время важной задачей совершенствования социально-трудовых отношений руководителей и специалистов.

Сдельно-премиальная система оплаты труда механизаторов и животноводов также не в полной мере учитывает качество сложного труда. Труд работников, которые добиваются высоких показателей производства продукции, не в полной мере оценивается достойно.

У них зарплата выше, но не в такой степени, как сложность их труда.

Эти две особенности организации производства и труда в сельскохозяйственных организациях необходимо учитывать при оценке социально-трудовых отношений, которая основывается на теории трудовой стоимости. Ее основным положением является тезис о том, что меновую стоимость образует абстрактно человеческий труд, который овеществлен работником в произведенном им товаре. Мы не рассматриваем альтернативную теорию предельной полезности, когда стоимость определяет покупатель товара, а не производитель.

Абстрактно человеческий труд одинаковой сложности в единицу времени образует равную стоимость. Сложный труд является умноженным простым и соответственно он образует умноженную стоимость. В этой связи и оплачиваться он должен по умноженным расценкам. Этот момент не учитывает используемая в сельскохозяйственных организациях сдельно-премиальная система оплаты труда.

Значительное усложнение труда работников сельскохозяйственных организаций в процессе производства продукции требует разработки системы мотивации сложного труда. В нынешней системе заработной платы нет дифференциации труда работников на труд простой и сложный. Для повышения экономической эффективности производства нужна система мотивации работников сложного труда, которые создают основную массу денежной выручки.

В новой системе заработной платы работники должны получать примерно равную долю образованной ими добавленной стоимости, а не примерно равные суммы заработной платы на единицу учтенного рабочего времени или единицу произведенной продукции. Труд работников, которые лишь выполняют нормированное задание, является простым, а которые перевыполняют – сложным. Чем на больший процент перевыполняется задание, тем более сложный труд. Поэтому должны прогрессивно повышаться сдельные расценки за единицу продукции, произведенной более сложным трудом.

Уравнительная оплата сложного и простого труда в сельскохозяйственных организациях ведет к демотивации высококвалифицированных кадров. Им начисляется заработная плата по сдельным расценкам простого труда, что не стимулирует их к перевыполнению заданий и достижению высоких производственных показателей.

Для совершенствования социально-трудовых отношений на предприятии, учета в системе заработной платы сложного труда необходимо разработать и принять новую организационную структуру и штатное расписание.

Для систематизации, структурирования и описания специфики и содержания труда всех занятых в экономике работников принят Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Занятия», утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24 июля 2017 г. № 33, соответствующий выпускам Единого квалификационного справочника должностей служащих и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих [15].

Общегосударственный классификатор гармонизирован с Международной стандартной классификацией занятий 2008 (МСКЗ-08) – International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08) [15].

В общегосударственном классификаторе определены следующие термины:

работа: набор задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом, работающим у нанимателя или самозанятым;

занятие: набор работ, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей;

профессия: род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта;

должность: служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности [15].

Новая классификация работников сельскохозяйственной организации нами была апробирована на примере ОАО «Полонечка» (Барановичский район, Брестская область) с целью конкретизации задач и обязанностей работников, руководителей и специалистов. По сути, разработка и введение штатного расписания является внутривозвратной реструктуризацией предприятия. Структура предприятия, которая сохранилась от колхоза, была приведена в соответствие с международной классификацией. Она направлена на достижение целей и решение производственно-хозяйственных задач.

Внутренним нормативно-правовым актом стало разработанное Положение «О порядке разработки, утверждения и введения штатного расписания», которое было согласовано с наблюдательным советом и утверждено директором. В новом штатном расписании все работники распределены по 9 классификационным группам и 11 структурным подразделениям акционерного общества. Каждый работник входит, с одной стороны, в классификационную группу, а с другой – в структурное подразделение.

В соответствии с Общегосударственным классификатором в штатном расписании установлены следующие классификационные группы работников:

- 1) руководители;
- 2) специалисты-профессионалы;
- 3) специалисты;
- 4) работники, занятые предоставлением офисных административных и вспомогательных услуг, услуг потребителям, подготовкой, обработкой информации и учетом;
- 5) работники сферы обслуживания, торговли, служб, осуществляющих охрану граждан и собственности и других родственных видов деятельности;
- 6) квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства;
- 7) квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие подсобных занятий;
- 8) операторы, аппаратчики, машинисты и другие рабочие, занятые управлением, эксплуатацией и обслуживанием установок и машин, сборки изделий;
- 9) неквалифицированные работники.

Структура первой классификационной группы на примере ОАО «Полонечка» приведена в таблице 5.1.1.

В штате ОАО «Полонечка» имеется 16 должностей руководителей, которые распределены по 6 группам структурных подразделений. Назначенные руководители осуществляют руководство финансово-экономической деятельностью организации, производством и эксплуатацией в сельском хозяйстве, обрабатывающей промышленности, области энергоснабжения, водоснабжения, сбора и обработки отходов, строительстве, по транспортировке (поставкам), перевозкам, хранению и распределению товаров. В штатном расписании конкретизирована ответственность каждого руководителя за определенную область деятельности.

Второй классификационной группой являются специалисты-профессионалы (табл. 5.1.2).

Данная группа работников малочисленная и составляет 5 % общей численности работников предприятия. В ней имеются 2,5 должности специалистов (консультантов) в области сельского хозяйства. Они имеют право консультировать сельские домохозяйства в области растениеводства и животноводства.

Третьей группой классификации являются специалисты, имеющие среднее специальное образование (табл. 5.1.3).

Специалисты-профессионалы и специалисты составляют 14,75 должности и численно примерно равны группе руководителей. В целом группа руководителей

Таблица 5.1.1. Руководители структурных подразделений ОАО «Полонечка»

Должности руководителей	Численность	Код профессии	Разряд
<i>Руководитель организации:</i> директор	1	1120-014	—
<i>Руководители структурных подразделений в области финансово-экономической деятельности:</i> главный бухгалтер	1	1211-002	19
главный экономист	1	1211-003	19
<i>Руководители структурных подразделений по производству и эксплуатации в сельском хозяйстве:</i> главный агроном	1	1311-002	20
главный ветеринарный врач	1	1311-006	19
главный зоотехник	1	1311-007	19
бригадир	3	1311-001	14
помощник бригадира фермы	1	1311-001	13
начальник сельхозучастка	1	1311-076	16
<i>Руководители структурных подразделений по производству и эксплуатации в обрабатывающей промышленности, в области энергоснабжения, водоснабжения, сбора и обработки отходов:</i> главный инженер-механик	1	1321-003	19
заведующий ремонтной мастерской	1	1321-027	15
<i>Руководители структурных подразделений по производству и эксплуатации в строительстве:</i> мастер строительных и монтажных работ	1	1323-018	13
<i>Руководители структурных подразделений по поставкам, транспортировке (перевозкам), хранению и распределению товаров:</i> заведующий складом нефтепродуктов	1	1324-029	8
заведующий складом	1	1324-030	8
Всего	16	—	—

Таблица 5.1.2. Специалисты-профессионалы ОАО «Полонечка»

Должности работников	Численность	Код профессии	Разряд
<i>Специалисты (консультанты) в области сельского, лесного и рыбного хозяйства:</i> агроном по семеноводству	1	2132-005	12
зоотехник-селекционер	1	2132-023	12
специалист по идентификации животных	0,5	2132-049	12
<i>Инженеры в области обеспечения технологических процессов производства, контроля качества, диспетчеризации, нормирования труда, метрологии и других подобных занятий:</i> диспетчер	1	2141-004	12
<i>Инженеры-механики:</i> инженер-механик	1	2144-020	13
<i>Специалисты-профессионалы в области техники, технологии, не вошедшие в другие начальные группы:</i> инженер по охране труда	1	2149-022	13
<i>Инженеры-электрики (энергетики):</i> инженер-энергетик	1	2151-033	12
Всего	6,5	—	—

Таблица 5.1.3. Специалисты ОАО «Полонечка»

Должности работников	Численность	Код профессии	Разряд
<i>Специалисты (техники) в области химических и физических наук:</i> лаборант химического анализа	1	3111-020	2
<i>Фельдшеры и техники в ветеринарии:</i> ветеринарный фельдшер	2	3240-001	10
<i>Инспекторы и специалисты в области медицинских аспектов охраны труда и окружающей среды обитания человека:</i> инспектор по профосмотру	0,25	3257-002	7
<i>Средний персонал по бухгалтерскому учету:</i> бухгалтер	3	3313-001	9
<i>Агенты (инспекторы) по трудовым договорам и найму:</i> инспектор по кадрам	1	3333-003	9
<i>Административный специализированный персонал:</i> секретарь приемной руководителя	0,5	3341-017	7
<i>Средний юридический персонал:</i> юрисконсульт	0,5	3342-001	16
Всего	8,25	–	–

и специалистов включает 30,75 ед., что составляет 24,6 % от общей численности работников организации, то есть четвертую часть.

Остальные работники включены в 4–9 группы, а их численность составила 94,25 должности. Более половины из них являются квалифицированными работниками сельского хозяйства (табл. 5.1.4).

Квалифицированные работники сельского хозяйства являются самой многочисленной группой. Они представляют собой основной кадровый потенциал организации, трудом которых производится основной объем сельскохозяйственной продукции, и составляют 44 % численности всех работников предприятия.

Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и подсобных производств заняты различными работами по наладке, монтажу и ремонту оборудования (табл. 5.1.5).

Восьмая группа работников организации занята технологическими работами по транспортировке грузов, обработке земли, посевными и уборочными работами в растениеводстве (табл. 5.1.6).

В этой группе основной кадровый потенциал имеют трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства. От вложенного ими в производство количества и качества труда зависит урожайность сельскохозяйственных культур, обеспеченность кормами отрасли животноводства и эффективность производства в целом.

В девятую группу вошли неквалифицированные работники: уборщики служебных помещений и подсобные рабочие.

Новая классификация работников позволяет затем распределить их по производственным подразделениям, которые включают однородные должности, профессии

Таблица 5.1.4. Квалифицированные работники ОАО «Полонечка»

Должности работников	Численность	Код профессии	Разряд
<i>Полководы и овощеводы:</i> оператор сушильных установок (сезонная работа)	6	6111-005	3
полевод (сезонная работа)	5	6111-006	2–5
<i>Животноводы:</i> животновод	32	6121-003	5
оператор машинного доения	11	6121-011	6
оператор по искусственному осеменению животных	1	6122-002	8
Всего	55	–	–

Таблица 5.1.5. Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и подсобных производств ОАО «Полонечка»

Должности работников	Численность	Код профессии	Разряд
<i>Сварщики и газорезчики:</i> электрогазосварщик	1	7212-019	6
<i>Монтажники, наладчики и слесари по ремонту сельскохозяйственного и промышленного оборудования:</i> слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования	6	7233-083	4
слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования	1	7233-093	4
слесарь строительный	3	7233-100	2–7
<i>Электромеханики и электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрического оборудования:</i> электрослесарь по ремонту и обслуживанию оборудования	2	7412-090	6
Всего	14	–	–

Таблица 5.1.6. Рабочие, занятые эксплуатацией и обслуживанием установок и машин ОАО «Полонечка»

Должности работников	Численность	Код профессии	Разряд
<i>Операторы паровых машин и бойлерных установок:</i> истопник	1	8182-005	2
истопник (сезонная работа)	5,8	8182-005	2
<i>Водители легковых автомобилей:</i> водитель автомобиля	3	8322-001	4
<i>Водители грузовых автомобилей:</i> водитель автомобиля	3	8332-001	5
водитель автомобиля (сезонная работа)	1	8332-001	5
<i>Машинисты моторизованного сельскохозяйственного оборудования и оборудования лесных хозяйств:</i> тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	22	8341-010	2–7
тракторист-машинист сельскохозяйственного производства (сезонная работа)	2	8341-010	2–7
Всего	37,8	–	–

и занятия. На основе проведенной классификации работников был изменен состав производственных подразделений, уточнено их наименование и функции.

В административное и оперативное руководство организации включены: директор, главный экономист, главный бухгалтер, 3 бухгалтера, диспетчер, инженер по охране труда, инспектор по кадрам, секретарь (0,5) и юристконсульт (0,5).

В новую организационную структуру включены все штатные работники. Для каждого подразделения разработано свое штатное расписание (табл. 5.1.7).

После проведенной реструктуризации предприятие представляет собой единый хозяйственный организм, состоящий из 11 структурных подразделений. Эти подразделения рассматриваются в качестве систем хозяйственного организма. Кроме них имеются органы управления и контроля. Ими являются общее собрание акционеров, наблюдательный совет, исполнительный орган (директор) и ревизионная комиссия.

Новая организационная структура акционерного общества позволяет создать механизм оценки вклада конкретной производственной системы (подразделения) и каждого работника в конечный результат работы

Таблица 5.1.7. Организационная структура ОАО «Полонечка»

Подразделение (система)	Штатная численность работников
Административное и оперативное руководство	10
Отделение механизации	38
Отделение по энергоснабжению и водообеспечению	5
Отделение зоотехнии и племенного дела	4,5
Сектор ветеринарии	3
Производственная бригада в животноводстве «МТФ № 1»	26
Производственная бригада в животноводстве «МТФ № 2»	16
Производственная бригада в животноводстве «Ферма № 3»	11
Производственная бригада в растениеводстве	8
Строительная бригада	3
Прочие работники	0,5
Всего	125

предприятия. От слаженной их работы зависит эффективность производства, а также благосостояние работников и их семей.

Рассматривая предприятие как единый хозяйственный организм, нами разработана новая методика оценки вклада трудового коллектива организации в конечный финансовый результат ее работы. Конкретным и абстрактно человеческим трудом создается продукция и определяется ее стоимость. В связи с этим правомерно определять вклад в процентах от выручки при реализации продукции. Величина процента должна быть зафиксирована в коллективном договоре и включена в бизнес-план. Это новые социально-трудовые отношения на предприятии, которые мотивируют всех работников производить продукцию высокого качества и реализовывать ее на выгодных рынках. Работники распределены по производственным подразделениям, и конечным продуктом их совокупного труда является произведенная и реализованная продукция. В каждом килограмме продукции овеществлена частичка труда всех работников предприятия. После введения нового штатного расписания и новой организационной структуры у работников труд стал коллективным. Это требует замены сдельно-премиальной системы оплаты труда и введения коллективной комиссионной системы оплаты труда.

Министерством труда и социальной защиты разработаны и утверждены Рекомендации по применению комиссионной системы оплаты труда работников коммерческих организаций (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31 марта 2014 г. № 17, утратившее силу с 27 января 2020 г. в связи с принятием постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.01.2020 г. № 11). В этих рекомендациях предусмотрены различные варианты комиссионной оплаты труда, в том числе и коллективная комиссионная система оплаты труда. Дано также определение термина: «коллективная комиссионная система оплаты труда – оплата труда по результатам труда коллектива (подразделения или профессионально-квалификационной группы работников) с учетом личного трудового вклада каждого работника в общий результат работы коллектива в части реализации продукции, товаров (работ, услуг)» [17]. Ее применение в коммерческой организации предполагает классификацию

работников по профессионально-квалификационным группам и подразделениям. Учитывая то, что в ОАО «Полонечка» эта работа проведена, в организации созданы условия для внедрения коллективной комиссионной оплаты труда. Общий процент выручки от реализации продукции может быть разделен между подразделениями в зависимости от их вложенного труда и его качества.

Несомненным преимуществом коллективной комиссионной системы оплаты труда является то, что в организации денежная выручка будет заранее разделена на два фонда: потребления (оплата труда) и накопления (приобретение материальных ресурсов).

В настоящее время фонд заработной платы рассчитывается исходя из объема работ и должностей. Это мотивирует специалистов сокращать свое рабочее время, а рабочих – увеличивать объем работ, расходовать больше материальных и денежных ресурсов. Работники организации тем самым вступают в партнерские отношения с собственником предприятия.

В связи с тем, что основная масса продукции в сельскохозяйственных организациях производится по договорам контрактации с перерабатывающими предприятиями, собственником произведенной продукции является заготовитель, но не производитель. Поэтому к договору контрактации необходимо прилагать бизнес-проект производства контрактационной продукции, например, молока. В этом проекте оговариваются условия производства сырья, его качество и количество, сроки передачи продукции, а также доля фонда оплаты труда сельскохозяйственных производителей.

Комиссионная система оплаты труда использовалась в СССР при производстве технических культур: льна, сахарной свеклы, хлопка, технической конопли. В данных социально-трудовых отношениях основными субъектами выступали члены колхозов и правительство. Колхоз обеспечивал вспашку почвы и механизированный сев, все остальные производственные работы осуществлялись личным трудом колхозников, а выручка от реализации продукции распределялась между колхозом и работниками в соотношении 40 и 60 % соответственно. Последние были материально заинтересованы, имея установленный процент от сдаточной цены, которая повышалась в зависимости от повышения качества произведенного сельскохозяйственного сырья.

В современных условиях заготовителями сельскохозяйственного сырья являются перерабатывающие предприятия. Поэтому долю заработной платы в бизнес-плане производства продукции определяют стороны договора, а не правительство. В связи с тем, что перерабатывающие предприятия находятся в коммунальной собственности, то райисполкомы и облизполкомы выступают фактически стороной договора. Они должны договариваться с трудовыми коллективами об экономических условиях производства продукции, то есть о доле фонда заработной платы в денежной выручке.

Вторым моментом является учет сложного труда в сельскохозяйственной организации. Ведь коллективный фонд заработной платы должны распределить между

собой работники пропорционально вложенного ими количества сложного и простого труда.

Количество труда средней сложности измеряется рабочим временем. Как показали исследования, точно определить сложность труда практически невозможно. Поэтому сложный труд приравняется к среднему путем использования коэффициента трудового участия (КТУ), который определяется в зависимости от уровня выполнения им нормированного задания, а руководителей и специалистов – от выполнения задания соответствующих производственных подразделений. Для этого разрабатывается шкала КТУ с прогрессивно нарастающими коэффициентами. Например, за перевыполнение задания на каждые 5 % КТУ увеличивается на 0,15 ед. Дополнительно КТУ может повышаться или понижаться в зависимости от других факторов труда: соблюдение технологической дисциплины, здоровый образ жизни, рационализаторские предложения и т. д.

Умножая КТУ на рассчитанную зарплату по сдельным расценкам и должностным окладам, получим индивидуальную цену вложенного труда работником с учетом его сложности:

$$\text{Иц} = \text{КТУ} \times \text{Зп}, \quad (5.1.1)$$

где Иц – индивидуальная цена вложенного работником труда;

Зп – начисленная заработная плата по сдельным расценкам или должностному окладу.

Суммируя индивидуальную цену вложенного труда всех работников, получим коллективную цену вложенного труда. Но она будет меньше или больше фактического фонда заработной платы, начисленного в доле денежной выручки. Поэтому, чтобы привести ее к заработанному фонду заработной платы, рассчитывается повышающий или понижающий коэффициент путем деления фонда заработной платы на коллективную цену вложенного труда. На этот коэффициент повышаются или снижаются индивидуальные цены вложенного труда работников. Это будут суммы окончательной заработной платы, которые перечисляются на банковские карточки работников.

Предлагаемая методика ежемесячной корректировки сдельной оплаты труда рабочих и должностных окладов руководителей и специалистов учитывает сложность труда и его эффективность. Они сами будут оценивать трудовой вклад каждого в конечный результат труда.

Эти новые социально-трудовые отношения, если их установить на предприятиях, будут соответствовать современному уровню развития производительных сил труда, обеспечивать их быстрый и устойчивый рост. Благосостояние сельских жителей станет повышаться в зависимости от умения и навыков трудовых коллективов предприятий, их деловой активности, предприимчивости, профессионализма и других факторов.

В ходе исследования условий и качества жизни на селе было установлено, что в социальной и производственной сфере функционируют разные способы производства. Социальные услуги на селе производятся общественным способом производства, а продукция сельского хозяйства – капиталистическим.

Общественный способ производства социальных услуг позволил достичь социальных стандартов на селе, иметь сельским жителям доступ к медицинским, образовательным и другим бесплатным услугам. Ликвидация общественного способа производства социальных услуг и замена его капиталистическим приведет к разрушению социальной инфраструктуры села, его деградации и другим негативным последствиям.

Оценка качества и условий жизни на селе. Качество и условия жизни на селе зависят от многих факторов, в том числе от инженерного обустройства жилья, наличия учреждений образования и здравоохранения, торговли и общественного питания, физической культуры и спорта, дорог и средств связи, уровня доходов сельских жителей и других факторов.

За анализируемый период (2005–2018 гг.) на 8,9 м², или 31,2 % выросла обеспеченность сельских жителей жилой площадью. Причем доля частного сектора в эти годы выросла на 3 п. п. По обеспеченности жильем сельские жители превосходят городских на 12,9 м², или на 52,7 %. Эти данные свидетельствуют о создании на селе хороших жилищных условий (табл. 5.1.8).

Благоустройство сельского жилищного фонда характеризуется следующими данными. Удельный вес общей жилищной площади, оборудованной водопроводом, составил на конец 2018 г. 52,7 %, канализацией – 49,6, центральным отоплением – 46,6, горячим водоснабжением – 39,0, ваннами (душем) – 42,9, газом – 94,9, напольными электроплитами – 2,1 %. Примерно половина

сельского жилищного фонда имеет благоустройство, аналогичное городскому.

Важным показателем качества жизни на селе является доступность образования и медицинского обслуживания. Данные по развитию дошкольного образования в последние годы представлены в таблице 5.1.9.

В 2005–2018 гг. произошло сокращение детских дошкольных учреждений, которое обусловлено ухудшающейся демографической ситуацией на селе. Число детей в дошкольных учреждениях сократилось в этот период на 1,7 тыс. чел. В последние три года эта негативная тенденция не наблюдается, так как численность детей возросла на 300 чел.

Процент охвата детей дошкольными учреждениями на селе значительно ниже, чем в городе. На селе посещают детские сады чуть больше половина детей, а в городе – почти 9/10. Органам государственного управления необходимо принимать дополнительные меры по стимулированию сельских жителей к воспитанию детей в детских дошкольных учреждениях у воспитателей и педагогов.

Численность учащихся на селе сократилось за 11 лет на 108,7 тыс. чел., или на 40 %. Это связано с демографической ситуацией в сельской местности. В этот период уменьшилось количество учителей в сельских школах на 17,9 тыс., или на 33,7 %. В сельской местности на одного учителя приходится в два раза меньше учеников, чем в городе. В городе за этот период их численность возросла на 0,5, а на селе – снизилась на 0,3 ученика на одного учителя (табл. 5.1.10).

Таблица 5.1.8. Наличие и структура сельского жилищного фонда в Беларуси

Показатели	Год					
	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Жилищный фонд – всего, млн м ²	76,3	75,6	76,1	76,7	76,5	76,6
В том числе:						
государственный	7,6	7,7	5,4	5,2	5,2	5,3
частный	68,7	67,9	70,7	71,5	71,3	71,3
Удельный вес в общем сельском жилищном фонде, %:						
государственного фонда	9,9	10,2	7,1	6,8	6,8	6,9
частного фонда	90,1	89,8	92,9	93,2	93,2	93,1
Площадь жилищного фонда, м ² в расчете на одного:						
сельского жителя	28,5	32,0	35,7	36,2	36,8	37,4
городского жителя	20,8	20,5	23,8	24,0	24,3	24,5

Примечание. Таблицы 5.1.8–5.1.13 составлены по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Таблица 5.1.9. Основные показатели, характеризующие развитие дошкольного образования Республики Беларусь (на конец года)

Показатели	Год					
	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Число дошкольных учреждений – всего	4150	4099	3951	3879	3812	3803
В том числе:						
в городах и поселках городского типа	2013	2013	2067	2076	2083	2090
сельских населенных пунктах	2137	2086	1884	1803	1729	1713
Численность детей в дошкольных учреждениях, тыс. чел.	–	–	384,0	418,0	426,3	435,1
В том числе:						
в городах и поселках городского типа	305,7	319,6	350,8	359,1	367,0	375,7
сельских населенных пунктах	61,0	64,4	59,0	59,0	59,2	59,3
Охват детей дошкольными учреждениями, % от численности детей в возрасте 1–5 лет	–	76,7	73,5	74,8	75,8	79,4
В том числе:						
в городах и поселках городского типа	93,1	82,9	80,2	81,8	82,8	86,8
сельских населенных пунктах	52,7	56,0	48,8	49,4	49,8	51,7

Таблица 5.1.10. Сеть учреждений общего среднего образования (на начало учебного года)

Показатели	Год					
	2006/07	2009/10	2010/11	2015/16	2016/17	2017/18
Число дневных учреждений по республике – всего	3989	3664	3604	3230	3155	3067
В том числе:						
начальных	313	217	212	132	119	121
базовых	763	615	564	403	384	364
средних, включая гимназии и лицеи	2831	2764	2765	2503	2461	2392
Из них в сельской местности – всего	2665	2354	2280	1793	1723	1641
В том числе:						
начальных	272	179	171	93	81	82
базовых	725	583	538	380	360	341
средних – всего	1648	1576	1557	1304	1266	1203
Численность учащихся в сельских школах – всего, тыс. чел.	286,3	238,8	221,8	185,9	181,8	177,6
В том числе:						
начальных	4,2	3,0	2,8	1,9	1,8	1,8
базовых	38,2	26,6	23,2	17,3	16,8	16,4
средних	241,6	207,6	194,2	165,6	162,1	158,3
Приходится учеников на одну школу, чел.:						
начальную	15	17	16	–	–	–
базовую	53	46	43	–	–	–
среднюю	147	132	125	–	–	–
Численность учителей в сельских школах – всего, тыс. чел.	53,1	49,1	47,6	37,4	36,5	35,2
Приходится учителей на одного учителя, чел.:						
в сельской местности	5,4	4,9	4,6	5,0	5,0	5,1
в городе	9,7	8,9	8,6	9,9	10,0	10,2

Практически завершено оснащение школ информационно-коммуникационными технологиями. Сельские школы ими оснащены, как и городские. Причем численность учеников, приходящихся на 1 персональный компьютер, на селе почти в два раза меньше, чем в городских школах (табл. 5.1.11).

Выпускники сельских школ в достаточной степени владеют информационно-коммуникационными технологиями для дальнейшего образования и использования их при поступлении на работу.

Важным фактором, влияющим на условия и качество жизни на селе, является доступность медицинских услуг, предоставляемых сетью лечебных учреждений. В 2006–2017 гг. наблюдалась тенденция сокращения количества больничных организаций на селе (на 60 ед., или 21 %). Соответственно, сократилось число коек в них (табл. 5.1.12).

В связи со старением сельского населения количество коек в больницах сестринского ухода увеличилось на 275 ед., или на 11,5 %. Это позволило улучшить уход за одиночными пожилыми жителями села.

Новым явлением на селе стало развитие агроэкотуризма и создание агроусадеб (табл. 5.1.13). Агроусады являются новым видом занятия на селе и важным источником доходов сельского населения. Их количество за последние 10 лет увеличилось в 2,9 раза. В Минской области их численность выросла в 14,7 раза и составила более трети общей численности.

Бурное развитие агроэкотуризма связано с повышением благосостояния городских жителей и их желанием проводить свой отдых в сельской местности, на природе. Современные информационно-коммуникационные технологии обеспечивают быструю и надежную связь между агроусадебой и агроэкотуристом. Городским жителям через интернет предоставляется полная информация о наличии мест отдыха, условий проживания, цены услуги и другая информация.

Создание агроусадеб способствует возрождению и включению в хозяйственную деятельность заброшенных домов и малых деревень, благоустройству сельской территории. Наибольшей популярностью агроусады

Таблица 5.1.11. Использование информационно-коммуникационных технологий в школах

Показатели	Год		
	2010/11	2016/17	2017/18
Города и поселки городского типа			
Удельный вес (%) учреждений, имеющих:			
компьютерные классы	97,7	98,9	98,7
доступ к сети Интернет	89,6	98,2	98,3
Численность учащихся, приходящихся на 1 персональный компьютер, чел.	24	18	17
Удельный вес учителей, готовых использовать компьютерные технологии, %	72,3	94,7	91,8
Сельские населенные пункты			
Удельный вес (%) учреждений, имеющих:			
компьютерные классы	99,4	95,8	97,3
доступ к сети Интернет	86,1	97,4	97,5
Численность учащихся, приходящихся на 1 персональный компьютер, чел.	13	10	9
Удельный вес учителей, готовых использовать компьютерные технологии, %	72,9	96,2	87,4

Таблица 5.1.12. Сеть лечебных организаций в сельской местности Республики Беларусь (на начало года)

Показатели	Год				
	2006	2010	2015	2016	2017
Число больничных организаций – всего	286	262	234	231	226
число коек в них	7698	6883	6135	6054	5912
В том числе:					
участковых больниц	182	166	141	136	135
число коек в них	5291	4649	3886	3751	3699
больниц сестринского ухода	104	102	103	107	104
число коек в них	2407	2284	2657	2786	2683
Число поликлинических отделений больниц и роддомов	–	101	176	173	173
Число самостоятельных поликлиник и амбулаторий	–	625	631	630	626
Число врачебных амбулаторно-поликлинических организаций (включая поликлинические отделения больниц и диспансеров)	–	825	807	803	799

Таблица 5.1.13. Количество агроусадьб в Беларуси, ед.

Область	Год					
	2006	2010	2015	2016	2017	2018
Брестская	4	151	248	249	280	310
Витебская	5	322	480	470	468	480
Гомельская	5	131	119	121	103	127
Гродненская	11	33	222	248	267	277
Минская	7	48	435	552	557	704
Могилевская	2	14	72	146	146	156
Всего	34	699	1576	1786	1821	2054

пользуются у граждан России и Украины. Хорошие дороги и относительно недорогие услуги привлекают на отдых в Беларусь граждан других стран, в том числе и дальнего зарубежья.

Исследование условий и качества жизни на селе показало, что наблюдается устойчивая тенденция улучшения инженерного обустройства жилья, развиваются лечебные и образовательные учреждения, повышается интеллектуальный потенциал сельских жителей.

Заключение

Социально-трудовые отношения в аграрной отрасли в последние годы эволюционировали. Техно-технологическая модернизация сельского хозяйства существенно увеличила сложность труда основных категорий работников предприятий. Они своим трудом образуют основную массу добавленной стоимости.

Вместе с тем удельный вес работников простого труда остается значительным. К ним относятся управленческий персонал, различные вспомогательные работники. Их трудом образуется небольшая доля добавленной стоимости.

Система оплаты труда в сельскохозяйственных организациях осталась сдельно-премиальной для рабочих со сложным трудом и повременно-премиальной для управленческого персонала с простым трудом. Это вызвало социально-экономические противоречия внутри трудового коллектива в виде диспропорции между добавленной стоимостью и оплатой труда работников со сложным и простым трудом. Первые получают небольшую ее долю, а вторые могут получать полную сумму образованной ими добавленной стоимости и даже больше этой суммы. Это объективно

возникшее противоречие тормозит экономическое развитие предприятий, дезорганизует процесс производства продукции, разлагает трудовую и технологическую дисциплину, вызывает высокую текучесть высококвалифицированных кадров. Все это ведет к экономической несостоятельности (банкротству) сельскохозяйственных организаций.

Для разрешения противоречия в экономике необходимо привести организационную структуру предприятия в соответствие с новой классификацией должностей и профессий работников. После ее проведения сельскохозяйственная организация получает форму системы, состоящей из производственных подразделений и органов управления.

Коэффициент трудового участия учитывает сложность труда работника, его вклад в конечные результаты хозяйственной деятельности предприятия. Это мотивирует работников сложного труда на эффективную и высокопроизводительную работу и стимулирует работников простого труда к переходу на сложный труд.

Оценка условий и качества жизни на селе указывает на сосуществование двух способов производства. В подразделениях производства средств производства и предметов потребления функционирует капиталистический способ производства, а в подразделениях производства бесплатных социальных услуг – общественный. Жители села, с одной стороны, в достаточной мере обеспечены социальными услугами, а с другой – они находятся в трудном финансовом положении из-за низких денежных доходов. Градообразующие сельскохозяйственные организации не в состоянии обеспечить высокой заработной платой работников в силу возникших противоречий в трудовых коллективах.

Список использованных источников

1. Басюк, Т. И. Организация социалистического сельскохозяйственного производства / Т. И. Басюк. – М. : Государственное издательство политической литературы, 1956. – 456 с.
2. Воробьев, И. П. Кооперация и конкуренция / И. П. Воробьев, Е. И. Сидорова, Т. И. Ленская. – Минск : Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2012. – 268 с.
3. Воронина, А. А. Тенденции развития аграрного рынка труда / А. А. Воронина // Концепт. – 2015. – № 8. – С. 1–6.
4. Егорова, О. И. Обоснование приоритетных направлений обустройства сельских территорий региона с целью создания достойной мотивационной среды / О. И. Егорова // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 9, ч. 1. – С. 209–213.
5. Зайцева, О. О. Сельские территории как объект управления: понятие, функции, типологии / О. О. Зайцева // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6, ч. 2. – С. 416–420.
6. Иванов, А. В. Крестьянский мир как особый тип хозяйствования и образа жизни / А. В. Иванов, С. М. Журавлева // Вестн. Алтайского гос. аграр. ун-та. – 2013. – № 8 (106). – С. 126–129.
7. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии (Предисл. Ф. Энгельса. Пер. И. И. Скворцова-Степанова) / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1973. – Т. 1, кн. 1 : Процесс производства капитала. – 905 с.
8. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии (Предисл. Ф. Энгельса. Пер. И. И. Скворцова-Степанова) / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1978. – Т. 3, кн. 3 : Процесс капиталистического производства, взятый в целом. – Ч. 1. – 508 с.
9. О государственных минимальных социальных стандартах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 11 нояб. 1999 г., № 322-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.12.2015 г. № 331-З // КонсультантПлюс : Версия 4017.00.96 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.
10. О мерах по внедрению системы государственных социальных стандартов по обслуживанию населения республики [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 30 мая 2003 г., № 724 : в ред. постановления от 09.11.2018 г. № 802 // КонсультантПлюс : Версия 4017.00.96 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.
11. О развитии торговли, общественного питания и бытового обслуживания [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 22 сент. 2017 г., № 345 // КонсультантПлюс : Версия 4017.00.96 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.
12. О регулировании деятельности физических лиц [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 19 сент. 2017 г., № 337 : в ред. указов Президента Респ. Беларусь от 19.09.2017 г. № 337, от 25.01.2018 г. № 29 // КонсультантПлюс : Версия 4017.00.96 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.
13. Об административно-территориальном устройстве Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 5 мая 1998 г., № 154-З : в ред. законов Респ. Беларусь от 07.01.2012 г. № 346-З, от 31.12.2014 г. № 229-З // КонсультантПлюс : Версия 4017.00.96 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.
14. Об осуществлении физическими лицами ремесленной деятельности [Электронный ресурс] : Указ Президента Республики Беларусь, 9 окт. 2017 г., № 364 // КонсультантПлюс : Версия 4017.00.96 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.
15. Об утверждении Общегосударственного классификатора Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 24 июля 2017 г., № 33 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: http://pravo.by/upload/docs/op/W21732366p_-2209168800.pdf. – Дата доступа: 28.05.2019.
16. Об утверждении порядка отнесения административно-территориальных единиц к территориям, отстоящим по уровню социально-экономического развития [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 февр. 2019 г., № 74 // КонсультантПлюс : Версия 4017.00.96 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.
17. Об утверждении рекомендаций по применению комиссионной системы оплаты труда работников коммерческих организаций [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 31 марта 2014 г., № 17 // КонсультантПлюс : Версия 4017.00.96 / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.
18. Садыков, Р. М. Занятость молодежи в сельской местности: проблемы и пути решения / Р. М. Садыков // Вестн. Башкирского ун-та. – 2011. – Т. 16. – № 1. – С. 218–222.
19. Семенова, Ф. 3. Устойчивое развитие сельских территорий аграрного региона / Ф. 3. Семенова, Д. В. Ганюков // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012. – № 12 (48). – С. 1–10.
20. Староверова, Г. С. Сельская территория как среда обитания и сфера жизнедеятельности человека / Г. С. Староверова, А. Ю. Медведев // Проблемы развития территорий. – 2014. – № 5 (73). – С. 112–122.
21. Узлов, Ю. А. Модернизация как фактор развития российского общества / Ю. А. Узлов // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 1. – С. 77–85.
22. Чаянов, А. В. Крестьянское хозяйство. Избранные труды / А. В. Чаянов ; редкол.: Л. И. Абалкин [и др.]. – М. : Экономика, 1989. – 492 с.
23. Чжиюн, М. Модернизация сельского хозяйства и устойчивое развитие в условиях ресурсных ограничений и необходимости охраны окружающей среды / М. Чжиюн // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогнозы. – 2015. – № 2 (38). – С. 211–220.