

Л.Н.Маркусенко, кандидат экономических наук

Белорусский НИИ аграрной экономики

УДК 631.158:331.024.2

Рынок аграрного труда: основные количественные и качественные параметры

Статья посвящена исследованию рынка аграрного труда, раскрытию сущности взаимосвязей, его формирующих. Посредством систематизации показателей, характеризующих рынок аграрного труда (показатели состояния и сбалансированности рынка труда; затрат на воспроизводство рабочей силы; показатели инфраструктуры и эффективности рынка труда), и краткого анализа основных из них дается комплексная оценка состояния и развития основных параметров формирования и использования трудового потенциала сельского хозяйства.

Преобразования, происходящие в последние годы в экономике республики, обуславливают существенные изменения в сфере социально-трудовых отношений.

Для стабильного развития рынка труда, находящегося в стадии формирования, необходим детальный динамический анализ складывающихся на нем тенденций, причин их формирования, выявление приоритетных проблем и разработка путей их решения.

С учетом обобщения теоретического и практического материала рынок труда следует рассматривать как сложный социально-экономический механизм, отражающий множество связей, складывающихся в обществе по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства.

Ключевым моментом анализа рынка труда является система показателей, которая, на наш взгляд, должна строиться на общих принципах построения системы социально-экономических показателей и отражать специфику предмета исследования. Применительно к рынку труда, как социально-экономической системе, таковыми являются:

- показатели состояния и сбалансированности рынка труда;
- показатели затрат на воспроизводство рабочей силы;
- показатели эффективности рынка труда;
- показатели инфраструктуры рынка труда.

*This article is dedicated to research of the market of agrarian labour and to the essence of correlations which form above-mentioned market. By means of systematization of the factors defined the market of agrarian labour *factors of the market state and keeping its balance; expenses for reproduction of labour force; factors of infrastructure and efficiency of labour market) and by analyzing the main ones of them it has been given a complex estimation of the state and development of basic parameters of forming and use of agriculture labour potential.*

Состояние и сбалансированность аграрного рынка труда.

Данная подсистема показателей характеризует предложение и спрос на рабочую силу, структуру рынка труда в зависимости от основных структурообразующих факторов (возраст, пол, профессия работников, регион и отрасль приложения аграрного труда, форма собственности хозяйствующего объекта, использующего труд).

Анализ свидетельствует, что естественной базой для формирования предложения рабочей силы на рынке труда является население как таковое. В этой связи представляется необходимым в первую очередь оценить демографическую ситуацию в сельской местности. Такая оценка свидетельствует о том, что в течение всего XX столетия происходило постепенное снижение численности сельского населения республики, а начиная с 1980 г., удельный вес его стал менее 50% (в 1998г. — 30,2%).

На большей части сельской территории республики наблюдался кризис воспроизводства населения, который обусловлен высоким уровнем смертности и низкой рождаемостью. По сравнению с 1970 г. рождаемость сократилась в 2,5 раза, число умерших сельских жителей более чем в 2 раза превышает число родившихся. Вследствие названных причин наблюдаются негативные тенденции в развитии естественной демографической базы трудовых ресурсов. Сложивша-

Таблица 1. Динамика показателей, характеризующих развитие трудовых ресурсов сельского хозяйства, тыс. чел.

	Годы								
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Сельское население	3449,0	3368,7	3318,0	3309,5	3282,7	3236,4	3192,8	3146,3	3061,4
Трудовые ресурсы	985,4	936,6	978,1	948,6	899,8	854,2	774,8	744,2	712,4
Численность занятых	985,4	936,6	975,5	945,2	891,6	843,5	760,4	729,8	697,6
Численность безработных	—	—	2,6	3,4	8,2	10,7	14,4	14,4	14,8

ся ситуация отрицательно сказалась на демографическом потенциале, определяющем воспроизводство трудовых ресурсов.

Под *трудовыми ресурсами* принято понимать часть трудоспособного населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве. Критериями для выделения из общей численности населения трудовых ресурсов являются верхняя и нижняя границы трудоспособного возраста, которые устанавливаются государством с учетом социально-экономических условий. Верхняя граница трудоспособного возраста одновременно является началом пенсионного возраста, хотя по отдельным видам работ пенсионный возраст устанавливается на 5-10 лет раньше. В сельском хозяйстве механизаторы и мастера машинного доения имеют право на досрочное пенсионное обеспечение в связи с особыми условиями труда.

Согласно законодательству Республики Беларусь к трудовым ресурсам относятся:

- население в трудоспособном возрасте: мужчины от 16 до 60 лет, женщины от 16 до 55 лет (за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1 и 2 групп и неработающих мужчин и женщин трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях);

- население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

Во времена всеобщности и обязательности труда категория трудовых ресурсов характеризовала тот трудовой потенциал, на который могло рассчитывать общественное производство. В настоящее время, в силу произошедших в обществе перемен, этот показатель является недостаточным. Более полное представление о располагаемых ресурсах на рынке труда дает показатель *экономически активного населения*, включающий в себя: все занятое население (включая женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), т.е. работающее на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности, в кооперативах, фермерских хозяйствах, занятых предпринимательской деятельностью, самозанятых, и численность безработных.

Исследования свидетельствуют, что численность занятых в сельском хозяйстве республики постоянно снижается, однако доля занятых в отрасли в структуре занятых в экономике — 18,7% в 1998 г. — остается достаточно высокой (табл. 1).

Как немаловажную тенденцию в формировании рынка труда в сельской местности следует отметить рост неполной занятости на предприятиях сельского

хозяйства. За период 1990-1997 гг. темпы снижения объемов производства на предприятиях сельского хозяйства были неадекватны темпам сокращения численности занятых на этих предприятиях работников и значительно превышали последние. Так, объем валовой продукции сельского хозяйства в 1998 г. по сравнению с 1990 г. снизился на 41,3%, а численность занятых в сельскохозяйственном производстве сократилась на 29,2%.

Численность *безработных* в сельском хозяйстве, впервые зафиксированная статистическими органами в нашей стране в 1992 г., выросла с 2600 до 14800 человек в 1998 г., что составляет около 2% от экономически активного населения.

Характерно, что в последние годы рост безработицы в сельском хозяйстве приостановлен, а наряду с избытком работников некоторых специальностей (водители, агрономы, бухгалтеря) существует недостаток механизаторов, животноводов и т. д. Кроме того, распределение трудовых ресурсов имеет существенные различия по областям: вследствие исторических и экологических причин Витебская, Гомельская, Могилевская области характеризуются общим низким уровнем обеспеченности трудовыми ресурсами.

Показатели структуры рынка рабочей силы увязаны с сегментацией предложения и спроса рабочей силы по ряду признаков: региональному, отраслевому, профессионально-квалификационному, половозрастному и др. Так как воспроизводство рабочей силы происходит преимущественно в территориальном аспекте, важное значение в изучении структуры предложения рабочей силы имеет *региональная сегментация рынка труда* (рис. 1).

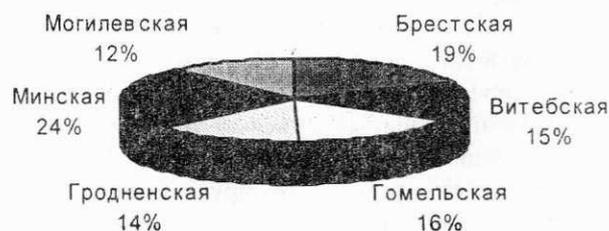


Рис. 1. Структура сельского населения Республики Беларусь по областям, 1998г., %.

Анализ *возрастной структуры* населения позволяет констатировать, что происходит рост удельного веса населения в возрасте старше трудоспособного (табл. 2).

В соответствии с классификацией ООН население оценивается как старое, если удельный вес лиц в возрасте 65 лет и старше превышает 7%. Тенденция старения

Таблица 2. Динамика показателей возрастной структуры сельского населения

Население в возрасте	Годы							
	1959		1979		1989		1998	
	тыс. чел.	%						
Моложе трудоспособного	1800,5	32,3	1064,0	24,8	736,4	21,0	642,6	20,9
Трудоспособном	2914,4	52,3	2184,4	50,8	1671,8	47,6	1404,8	45,6
Старше трудоспособного	860,0	15,4	1047,8	24,4	1102,1	31,4	1033,8	33,5

наций характерна для многих стран мира, однако в Республике Беларусь этот показатель достигает наиболее высокого уровня по сельскому населению — 22,5%.

Нормальному воспроизводству населения в значительной мере препятствует наличие половозрастных диспропорций. На протяжении всего анализируемого периода в сельской местности наблюдается превышение общей численности женщин над численностью мужчин. В то же время в возрасте от 5 до 50 лет имеет место обратный процесс. Наиболее нарушенная структура отмечается в возрастных группах 20-24 и 30-39 лет. Диспропорции в более молодых группах постепенно распространяются на другие возрастные категории. Следовательно, в настоящее время имеет место ослабление репродуктивных возможностей села вследствие сложившейся в течение ряда лет нерациональной половозрастной структуры.

Влияние на рынок труда оказывает внешняя миграция населения. Социологический опрос, проведенный НИИ труда, показал, что потенциальными мигрантами являются более 30% опрошенных. Наибольшую миграционную активность проявляют специалисты с высшим образованием. Главным движущим мотивом трудовой миграции является материальный.

Предложение рабочей силы на том или ином сегменте рынка труда в основном формируется за счет работающих по найму. Оно имеет определенную профессионально-квалификационную структуру, которая влияет на соотношение спроса и предложения рабочей силы. В профессионально-квалификационной структуре выделяют следующие профессиональные группы:

- профессии, требующие высокой квалификации. В экономически развитых странах спрос на таких специалистов растет;
- массовые профессии межотраслевого применения, требующие среднего уровня квалификации, пользуются стабильным спросом;
- профессии, допускающие низкий уровень квалификации, связанные с ручным трудом;
- традиционные профессии, потребность в которых падает в результате структурной и технологической перестройки.

Сегментация спроса на рабочую силу осуществляется аналогичным образом. На него влияют те же внешние факторы, что и на предложение рабочей силы. Но конъюнктура спроса и предложения рабочей силы в рамках конкретного региона может значительно различаться, поскольку воспроизводство рабочей силы, формирующей объем и структуру ее предложения, имеет территориальный характер, а динамика и структура спроса на нее — преимущественно отраслевой.

Анализ тенденций в развитии трудовых ресурсов сельского хозяйства не является полным без характеристики влияния процессов преобразования собственности на численность, структуру распределения и качественный состав работников. В 1998 г. 30,6% занятых в сельском хозяйстве составляли работники государственных предприятий, 69,4% — работники негосударственных предприятий (67,5% — работающие в колхозах, 1% — в акционерных обществах, 0,9% — на предприятиях других организационных форм) (табл. 3).

Личное подсобное хозяйство и другие формы подсобного сельскохозяйственного производства населения приобрели в последнее время большое значение и являются важной сферой приложения аграрного труда. Общее количество хозяйств, имеющих приусадебные участки и ведущих личное подсобное хозяйство, в целом по республике составляет в настоящее время около 1500 тыс. Однако вопрос о статусе занятости в ЛПХ является дискуссионным и ему может быть посвящена отдельная публикация.

Таблица 3. Среднесписочная численность работников сельского хозяйства и численность предприятий по формам собственности, 1998 г.

	Численность работников, чел.	Количество предприятий
Сельское хозяйство, всего	697592	3182
В том числе:		
предприятия с государственной формой собственности	213385	1246
из них:		
республиканская	78338	402
коммунальная	135047	792
предприятия с негосударственной формой собственности	481509	1930
из них:		
колхозы	471104	1849
потребкооперация	1696	8
арендные предприятия	964	8
акционерные общества	7433	52
хозяйственные товарищества	79	2
другие	155	4
прочие	2698	58

С 1991 г. получила развитие такая форма занятости населения, как занятость в *крестьянских (фермерских) хозяйствах* (в качестве предпринимателя-работника и наемного работника). В настоящее время в республике насчитывается 2668 крестьянских (фермерских) хозяйств с площадью земли 60,7 тыс. га сельскохозяйственных угодий.

Можно утверждать, что тенденции развития занятости в перспективе будут предопределяться как демографическими, так и социально-экономическими факторами. После 2000 г. основные проблемы занятости населения будут связаны с формированием ее рациональной структуры, ускоренным развитием негосударственных форм и видов хозяйствования, активизацией межотраслевой и территориальной мобильности рабочей силы, созданием новых рабочих мест, расширением системы подготовки и переподготовки кадров, отвечающей потребностям рыночной экономики.

Воспроизводство рабочей силы.

Традиционно стоимость рабочей силы рассматривается с позиций ее воспроизводства и характеризуется стоимостью жизненных средств, необходимых для ее воспроизводства. Учитывая, что рабочая сила как способность к труду неразрывно связана с ее носителем — работником, с позиций его воспроизводства целесообразно рассматривать ее по различным периодам жизни работника. При таком рассмотрении заработная плата выступает в форме модификации цены функционирующей рабочей силы, пенсия может быть рассмотрена как цена рабочей силы, обеспечивающая существование работника за пределами трудоспособного возраста. Стипендия и другие расходы, связанные с подготовкой кадров, — это тоже своего рода цена рабочей силы на конкретном этапе ее воспроизводства.

Низшая, минимальная цена рабочей силы есть не что иное, как стоимость той товарной массы, без ежедневного притока которой человек не в состоянии возобновлять свой жизненный процесс. Согласно сложившимся в нашей республике подходам данная граница совпадает с показателем прожиточного минимума. Для нормального течения воспроизводственного процесса в обществе нижняя граница всех этих выплат должна совпадать с показателем прожиточного минимума.

На практике данное положение не выдерживается: минимальная заработная плата составляет 15% от прожиточного минимума, среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства составила в мае 1998 г. 90% минимального потребительского бюджета (МПБ), в апреле 1999 г. — 48%. Таким образом, налицо формирование цены рабочей силы на уровне ниже ее стоимости. Таков вывод, сделанный на основании изучения одной из сторон анализируемого явления. Однако известно, что категория стоимости рабочей силы может быть рассмотрена не только с позиций воспроизводства, но и с точки зрения формирования затрат на этот процесс.

Принято различать несколько уровней формирования издержек на воспроизводство рабочей силы:

· народнохозяйственный (макроуровень). На этом

уровне, в ходе развития образования, здравоохранения, функционирования социальных фондов, формируются совокупные затраты общества на воспроизводство совокупной рабочей силы. Источником их покрытия является государственный бюджет;

· отраслевой уровень, на котором значительные межотраслевые различия влияют на специфику формирования издержек рабочей силы в отраслях. Создают эти различия внутриотраслевые системы доплат и социальных выплат. Данный уровень издержек покрывается за счет отраслевых фондов;

· региональный уровень, отражающий региональные особенности формирования издержек. Надбавки к зарплате и социальные выплаты, формирующие данный уровень издержек, финансируются из специальных социальных программ по развитию региона (Чернобыльская зона);

· уровень предприятия (микроуровень). На данном уровне из фонда оплаты труда и прибыли предприятия формируется зарплата, премии и другие выплаты работнику, а также средства, поступающие в виде налогов и платежей в государственный бюджет и социальные фонды;

· индивидуальный уровень, в котором фокусируется доля расходов всех уровней, приходящихся на конкретного работника.

Все вышперечисленные уровни издержек воспроизводства рабочей силы, за исключением уровня предприятия, формируются за счет действия распределительных механизмов, на предприятиях же они формируются как первичные.

Анализ данных о структуре затрат предпринимателей на рабочую силу в странах с рыночной экономикой свидетельствует, что оплата отработанного времени составляет от 55 до 75%, неотработанного — 5-12%, выплаты бонусов в некоторых странах отсутствуют, а в некоторых составляют 20% общей суммы издержек, расходы на социальное обеспечение колеблются от 10 до 30%.

В экономической практике республики показатель стоимости рабочей силы (СРС) до сих пор не определялся и не использовался. В связи с реализацией одного из ведущих направлений “Концепции реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений”, утвержденной постановлением КМ РБ № 525 от 26.10.95 г., связанных с реформированием организации заработной платы на основе теории стоимости, НИИ труда Министерства труда разработал “Методику определения и учета стоимости рабочей силы”. Подготовлена она в соответствии с Конвенцией о статистике труда, рекомендациями Международной организации труда (МОТ) и Межгосударственного статистического комитета СНГ, нормативными документами Республики Беларусь, зарубежным опытом и опытом Российской Федерации.

В странах с развитой рыночной экономикой в соответствии с рекомендациями МОТ систематически (не реже, чем один раз в 5 лет) проводятся обследования затрат нанимателя на рабочую силу.

С целью формирования национальной статистики

по стоимости рабочей силы НИИ труда проводит апробацию "Методики определения и учета стоимости рабочей силы", которая представляет собой первое выборочное обследование затрат нанимателя на рабочую силу на предприятиях Министерства промышленности, концерна "Беллепром" и Министерства сельского хозяйства и продовольствия. Результаты пробного выборочного обследования позволяют дать примерную оценку стоимости рабочей силы в республике.

Несмотря на отсутствие в настоящее время сводной статистики издержек на рабочую силу, данные отраслевой отчетности позволяют получить характеристику текущих издержек предприятий на воспроизводство сельскохозяйственных работников. Так, в годовых отчетах сельскохозяйственных предприятий республики приводится показатель средств, направленных на потребление (в отчетах 1998 г. это разделы 2 и 3 формы 5-АПК "Отчет по труду"), с разбивкой по статьям, рассмотрение структуры которых свидетельствует о том, что эти данные могут служить искомой характеристикой (рис 2, 3).

В структуре фонда заработной платы в денежной форме преобладает оплата по сдельным расценкам (53%) и тарифным ставкам, а также должностным окладам (24%). Выплаты компенсирующего характера (1%) представляют собой компенсации, связанные с условиями труда и режимом работы. Выплаты стимулирующего характера (13%) включают премии за производственные результаты за год, премии, выплачиваемые за счет средств специального назначения и целевых поступлений, единовременные поощрения из чистой прибыли, прочие выплаты.

Фонд заработной платы в натуральной форме, составляющий 3% от совокупных выплат работникам, состоит из стоимости продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты, оплаты путевок на лечение и отдых, сумм материальной помощи работникам, прочих выплат (оплата проезда, квартплаты, индивидуального страхования, подписки на газеты и журналы и т.д.).

Прочие выплаты, не входящие в фонд заработной платы в денежной и натуральной формах (выходное пособие, надбавки к пенсиям, выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, посо-

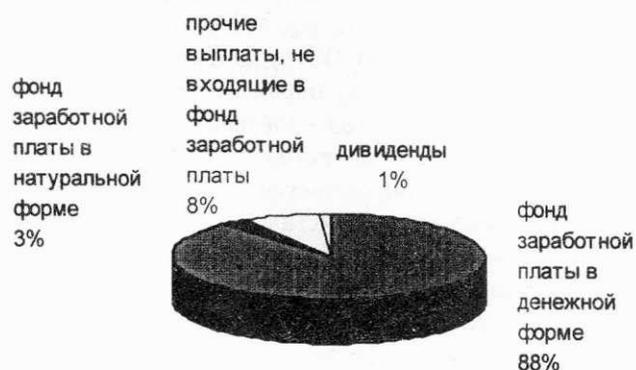


Рис. 2. Структура доходов, получаемых работниками сельского хозяйства от предприятий, 1998 г., %

бие в связи с потерей трудоспособности из-за производственных травм и т.д.), составляют 8% в совокупных доходах работников, получаемых от сельскохозяйственных предприятий. Расходы на оплату обучения в высших и средних специальных учебных заведениях в данной группе выплат составляют 1,8%, или 52 тыс. руб. в расчете на одного среднегодового работника. На дивиденды приходится около 1% совокупных выплат предприятий работникам.

Следуя логике допущенного предположения о том, что сумма выплат, осуществляемых сельскохозяйственными предприятиями из фондов заработной платы в денежной и натуральной формах и ряда социальных выплат, представляет собой совокупные издержки предприятия на воспроизводство рабочей силы, можно констатировать, что уровень данного показателя в 1998 г. составил 35 млн.руб. на одного среднегодового работника, или 17,5 тыс. руб. на 1 чел-ч.

В расчете на 1 чел-ч, отработанный в сельскохозяйственных предприятиях республики, сумма этих издержек в десятки раз ниже уровня соответствующего показателя развитых капиталистических стран, что является отражением разницы в уровне экономического развития. И никакие усилия по совершенствованию техники и технологии не позволят добиться роста производительности труда при такой низкой цене рабочей силы, ибо, согласно закону убывающей доходности, при увеличении одного и неизменности других видов затрат достигается точка, за которой предельный физический продукт затрат начнет сокращаться.

Инфраструктура рынка труда.

Показатели, характеризующие инфраструктуру рынка труда, включают в себя следующее:

- численность, состав и пропускная способность государственных служб занятости республики или данного региона;
- численность охваченных системой профессиональной подготовки, в том числе по ее видам;
- численность охваченных переобучением, в том числе по его видам.

Пропускная способность служб занятости определяется как численность лиц, зарегистрированных в

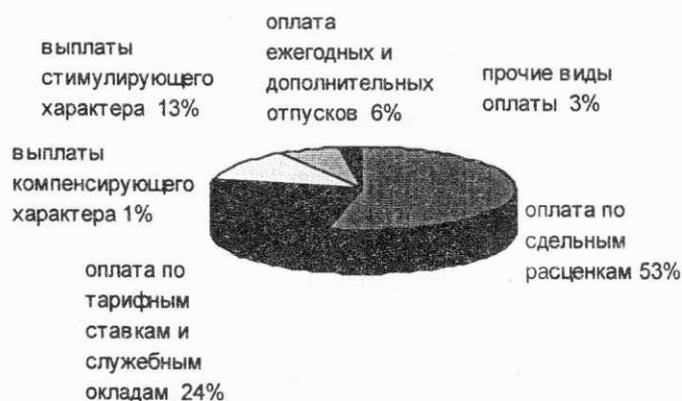


Рис. 3. Структура фонда заработной платы сельскохозяйственных предприятий в денежном выражении, 1998 г., %.

службе занятости в течение года (квартала).

Государственная служба занятости республики является системой специальных органов и организаций государственного управления, осуществляющих реализацию политики занятости населения и социальной защиты временно незанятых граждан. В своей деятельности служба занятости руководствуется Конституцией Республики Беларусь, Законом "О занятости населения Республики Беларусь" и другими актами законодательства. В состав Государственной службы занятости входят Комитет по занятости при Министерстве труда, управления областных служб занятости населения, районные отделения городских центров занятости, информационные центры, центры по профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке безработных, их филиалы и отделения.

Основными задачами службы занятости являются:

- анализ состояния и прогноз развития рынка труда, спроса и предложения на рабочую силу;
- учет граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства, оказание им помощи в подборе работы, содействие предприятиям и организациям в обеспечении их рабочей силой;
- организация профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных;
- разработка предложений о резервировании рабочих мест и об обеспечении гарантий занятости граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;
- регистрация безработных и оказание им в пределах своей компетенции помощи, включая выплату пособий;
- регулирование процессов трудовой миграции на территории республики;
- осуществление контроля за соблюдением нанимателями законодательства о занятости населения и др.

Комитет по занятости населения РБ при Министерстве труда организует проведение на территории республики единой государственной политики в области занятости населения и несет ответственность за ее реализацию, координирует деятельность областных служб занятости.

В соответствии с Положением о государственной службе занятости Республики Беларусь, штатные нормативы органов этой службы определены в размере не менее 15 единиц на 100 тыс. человек населения (т.е. около 1530 человек). Фактически штат республиканских служб занятости составляет менее 1400 человек. Таким образом, к началу 1999 г. одному работнику службы занятости пришлось работать в среднем с 80 безработными, состоящими на учете. Если же учесть тот факт, что за помощью в службу занятости обращается гораздо больше людей, чем регистрируется в качестве безработных, то очевидно, что нагрузка на одного работника службы занятости в Республике Беларусь гораздо выше, чем это предусмотрено при проведении активной политики на рынке труда.

Эффективность рынка труда.

Подсистема эффективности рынка труда включа-

ет следующие показатели:

- производительность труда; уровень удовлетворения покупательского спроса;
- размер розничного товарооборота в расчете на душу населения (на одного работника).

Производительность труда характеризует эффективность использования живого труда, рабочей силы. В современных условиях экономической задачей первоочередной важности является повышение эффективности производства на основе роста производительности труда и рационального использования имеющихся ресурсов. Уровень и темпы роста производительности труда в значительной мере определяются уровнем и темпами развития производительных сил и совершенством производственных отношений, степенью освоения достижений научно-технического прогресса и интенсификации сельского хозяйства, эффективностью форм организации производства и труда.

Как известно, производительность живого труда измеряется количеством продукции, полученной на одного работника или на единицу времени (прямые показатели), или затратами труда на производство единицы продукции (косвенные или вспомогательные). В этой связи повышение производительности труда в современных условиях возможно путем решения двух взаимосвязанных задач: увеличения валового объема сельскохозяйственной продукции на основе интенсификации производства и существенного снижения затрат труда, особенно ручного, на основе внедрения системы машин.

Исследования свидетельствуют о том, что за последние восемь лет производительность труда в сельском хозяйстве, рассчитанная как отношение объема валовой продукции сельского хозяйства (в сопоставимых ценах) к численности занятых, снизилась в целом по республике на 14,4% (рис. 4). Имеются существенные различия в ее уровне по областям.

При сокращении численности занятых в сельском хозяйстве причиной такого падения стало снижение объема производства продукции сельского хозяйства. В свою очередь, снижению объемов производства наряду с экологическими способствовал ряд производственно-технических и экономических факторов, анализ влияния которых имеет первостепенное значение

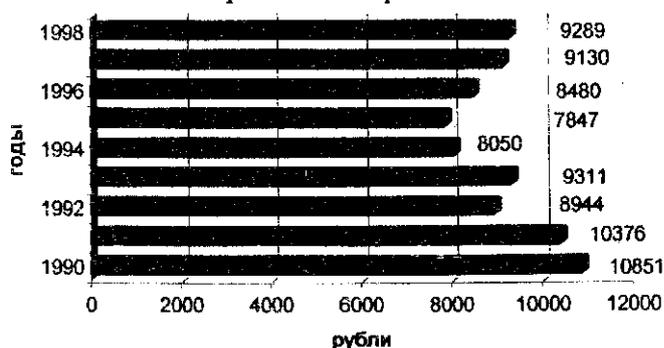


Рис. 4. Динамика валовой продукции сельского хозяйства (в сопоставимых ценах 1983 г.) на 1 работника, занятого в сельскохозяйственном производстве

Таблица 4. Динамика показателя затрат труда на производство 1ц продукции сельского хозяйства, чел-ч

	Годы								
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Зерно	1,2	1,3	1,2	1,2	1,4	1,5	1,4	1,4	1,5
Картофель	1,9	2,0	2,6	2,0	3,5	3,0	2,3	3,3	3,0
Сахарная свекла	1,4	1,7	2,1	1,7	2,2	2,0	1,9	1,7	1,4
Овощи открытого грунта	2,6	3,0	5,0	4,2	4,8	4,9	4,7	4,9	5,0
Молоко	5,7	6,0	7,5	7,8	7,9	8,9	9,3	8,5	8,1
Привес КРС	31,0	34,8	39,4	44,9	48,7	56,7	50,7	46,2	48,0
Привес свиней	16,2	17,8	26,5	22,5	25,5	26,9	25,1	20,1	20,9

для разработки направлений повышения производительности труда.

Среди факторов роста производительности труда можно выделить, с одной стороны, специфические, от которых зависит рациональное использование трудовых ресурсов, и с другой стороны — общие факторы интенсивного ведения хозяйства. Лишь оптимальное сочетание усилий по активизации факторов этих двух основных направлений может позволить добиться совокупного положительного результата — роста объемов производства и производительности труда.

Следует различать два направления повышения производительности труда: во-первых, за счет роста выхода продукции с единицы площади и головы животных при неизменных (понижающихся или повышающихся, но меньшими темпами, чем выход продукции) затратах труда; во-вторых, только за счет снижения затрат труда при неизменной или даже уменьшающейся урожайности и продуктивности. Однако сокращение затрат труда при неизменной урожайности и продуктивности не дает реального прироста продукции.

Анализ показателей урожайности и продуктивности животных на сельскохозяйственных предприятиях республики в 1990-1998 гг. свидетельствует о том, что практически по всем видам продукции для них характерна отрицательная динамика. В связи с этим всемерная интенсификация производства, применение технологий и средств производства, способствующих повышению плодородия почв и продуктивности животных, являются важнейшим направлением для обеспечения роста производительности труда в сельском хозяйстве.

Негативные тенденции в развитии динамики показателей производительности труда в сельском хозяйстве связаны не только с падением объемов производства продукции с единицы площади и в расчете на голову скота, но и с ростом затрат живого труда на единицу продукции (табл.4). Анализируя причины, приведшие к столь значительному росту затрат живого труда на единицу сельскохозяйственной продукции, следует отметить, что в первую очередь таковой явилось снижение уровня механизации производства вследствие значительной степени износа имеющейся техники и сократившихся фи-

нансовых возможностей для приобретения новой.

Повышение же обеспеченности орудиями и средствами труда, качественное их совершенствование обуславливают изменение характера и содержания труда работников сельскохозяйственного производства. При этом возрастает роль качества рабочей силы, уровня ее общей и профессиональной подготовки, способности быстро перестраиваться к изменившимся условиям производства.

Известно, что повышение интенсивности труда означает усиление его напряженности, в результате которого возможно увеличение объема получаемой продукции. Значительного повышения интенсивности труда можно достичь при высоком уровне дисциплины труда, организации производства и заинтересованности работников в его конечных результатах.

Как показали исследования, на практике в большинстве случаев отсутствуют системы экономических рычагов и стимулов, ориентирующих работников на экономию трудовых затрат. Нормативы и нормы труда устанавливаются зачастую по заниженным темпам работы, имеют слабое экономическое и физиологическое обоснование. Сложившийся уровень оплаты труда в сельском хозяйстве низок, не отвечает требованию выполнения функции воспроизводства. Все это усложняет возможности активизации социально-экономических факторов роста производительности труда.

При разработке практических мер по повышению производительности труда в сельском хозяйстве нужно учитывать, что они, с одной стороны, во многом определяют уровень других показателей (материалоемкость, фондоемкость, себестоимость, рентабельность и т. д.), а с другой стороны, — сами зависят от системы факторов, под воздействием которых формируется уровень отмеченных показателей.

Для дальнейшего роста производства и повышения производительности труда каждое предприятие должно иметь обоснованную его структуру с учетом трудоемкости и сезонности различных отраслей, рациональной организации труда, действенной системы материального стимулирования, что позволит обеспечить более полное использование трудовых ресурсов в каждом производственном процессе.