

# КАДРЫ – СТРОЙКАМ. ВЫБОР ПУТИ

*«Всякая деятельность предполагает цель и результат»*



Вопрос хронической нехватки кадров в строительстве на фоне растущих перед отраслью задач опасно обостряется. По заявлениям официальных лиц речь идет о нехватке в стране полутора – двух миллионов работников при шести миллионах работающих. Но попытки решения этого вопроса пока неуверенные и мало результативные. Этим утверждением рискуя навлечь на себя возмущение и недовольство популяризаторов и организаторов конкурсов профессионального мастерства среди строителей, организаторов чемпионатов WorldSkills – Russia, кадровых центров, курсов повышения квалификации и других корпоративных (и не только) групп и коллективов, честно и много работающих над этим вопросом, однако результат их усилий... не убеждает в эффективности принимаемых мер. Дефицит кадров увеличивается. И, вероятно, тому есть причины.



## СИТУАЦИЯ

На круглом столе «Подготовка и обеспечение профессиональными кадрами в строительной отрасли», состоявшемся 19 декабря 2022 г. в Москве, прозвучали не только конкретные меры преодоления проблемы, но и тревожная озабоченность ситуацией подготовки кадров, в частности, нежеланием нашей молодежи получать строительные профессии. Трудно проходит набор студентов в некоторых ВУЗах на бюджетные места; выпускники колледжей не приходят работать на стройки (как было сказано, предпочитают развезти пиццу, нежели работать на стройке); при опросе учеников старших классов общеобразовательных школ о выборе профессии только каждый десятый высказал заинтересованность в профессии строителя (архитектора). В младших классах и того меньше: 4–5%. Рейтинг популярности строительных ВУЗов снижается. Неблагополучие с рабочими кадрами более острое и сопровождает отрасль давно. Но раньше, в недалеком прошлом, возможности преодоления дефицита рабочей силы были намного шире – кроме выпускников строительных училищ, попадавших на стройки по направлению, и вольнонаемных широко использовался принудительный труд условно осужденных к лишению свободы граждан и условно досрочно освобожденных, заключенных, отбывающих наказание в местах лишения свободы, а также лиц, находящихся в лечебно – трудовых профилакториях (ЛТП). На закрытых стройках и в сложных климатических условиях использовался труд военно – рабочих (стройбаты). Кроме того, широко практиковались, так называемые, оргнаборы на стройки (в народном наречии «завербованные»). Сейчас эти источники рабочей силы иссякли. Конституция РФ запрещает использование принудительного труда. Из доступных источников остались вольнонаемные, мигранты, студенческие строительные отряды и выпускники училищ и колледжей, но, очевидно, возможности далеко не покрывают потребностей.



## ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Обеспеченность отрасли профессиональными кадрами принято рассматривать в двух показателях: как подготовку кадров (обучение, профессиональное образование, повышение квалификации) и как использование кадров (занятость, условия труда, оплата труда, социальная защита работников). Сегодня система подготовки кадров испытывает трудности в связи с падением престижа профессии строителя на фоне активной модернизации других отраслей и некоторой отстраненностью работодателей от участия в этом процессе. В подготовке кадров задействовано множество различных организаций, структурно не связанных между собой. При отсутствии единого центра управления или координации процесса подготовки кадров это приводит к тому, что у каждого исполнителя формируются свои цели и свои интересы, будь то актуализация профессий, подготовка профессиональных или образовательных стандартов, непосредственный процесс обучения кадров, оценка квалификации, повышение квалификации. Если проследить, например, цепочку последовательных действий по подготовке кадров на уровне среднего профессионального образования, то можно прийти к выводам:

1. В связи с тем, что профильные образовательные учреждения среднего профессионального образования (СПО) не состоят в структуре организаций строительной отрасли, набор учащихся и обучение производится, исходя из возможностей и интересов образовательных учреждений, а не из потребностей отрасли. В таком случае потенциал возможностей отраслевого органа исполнительной власти (Минстрой России) оперативно влиять на процесс подготовки кадров, не реализуется. Исключается возможность унификации и обеспечения гибкости образовательного процесса применительно к нуждам отрасли.

2. Профессиональные стандарты, разрабатываемые по инициативе и под контролем НОСТРОИ и НОПРИЗ во взаимодействии с Минстроем РФ утверждаются Министерством труда

РФ; образовательные стандарты для СПО, разрабатываемые на базе этих профстандартов – утверждаются Министерством просвещения РФ. Эта многоступенчатость удлинит и усложнит путь разработки, согласований, утверждения и предстоящей актуализации стандартов и лишает Минстрой РФ возможности непосредственно влиять на процессы развития квалификаций и модернизацию отрасли через подготовку кадров.

3. Количество выпускников начального и среднего профессионального образования и их профессиональная принадлежность не увязывается с потребностями работодателей. (Колледжи массово готовят специалистов информационных технологий, как некогда юристов и бухгалтеров, а стройкам нужны монтажники фасадных систем, бетонщики, отделочники). Взаимодействие работодателей и образовательных учреждений носит неупорядоченный, необязательный характер и не способствует преодолению кадрового дефицита.

4. Как правило, профильные органы исполнительной власти регионов по кругу обязанностей не задействованы в вопросах подготовки кадров, кадрового обеспечения и использования кадров. Не имея возможностей напрямую влиять на эти вопросы, они не смогут в полной мере реализовывать государственную политику, которая им поручена.

Напрашивается общий вывод: раздробленность и разделение задачи подготовки кадров между множеством независимых участников\*, отсутствие рациональной схемы подготовки кадров в интересах отрасли, не позволяют достичь желаемого результата. Повысить эффективность системы подготовки кадров в интересах отрасли возможно, наделив Министерство строительства и ЖКХ РФ, как орган исполнительной власти по реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию (по определению) соответствующими полномочиями, перераспределив их среди участников.



### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КАДРОВ

Результаты использования кадров можно рассматривать как производную от условий труда, оплаты труда и социальной защиты работников. Высокая текучесть (сменяемость) кадров и наличие большого числа вакансий – всегда свидетельство кадрового (не)благополучия. С другой стороны, это оценка работников своей удовлетворенности местом работы. В использовании кадров далеко не все проблемы легко решить. Условия труда не всегда благоприятные и их непросто улучшить ввиду специфики строительного производства. Строители не являются первым номером в формировании планов строительства. Не они решают, что, где и когда надо строить. Они реализуют планы; при этом от них всегда, независимо от природно – климатических условий, географии и освоенности района строительства, требуют строить быстро, строить дешевле, строить с высоким качеством. С учетом особенностей и неповторимости каждой стройки напрашивается вывод о необходимости различать, признавать и реализовывать два принципа организации строительства: мобилизационный и ординарный, основанный на принципах хозяйствования обычной рыночной экономики. Подходы к организации строительства, производства и труда по всем параметрам у них различны и должны базироваться на разных нормативных актах.



### УСЛОВИЯ ТРУДА

Организация труда и безопасность производства – ответственность работодателя. Сегодня почти треть рабочих мест в строительстве имеет вредные условия труда. Это потенциальные потери здоровья для работников и большие материальные потери для государства. С учетом консервативности строительного производства, преодоление этого

фактора в первую очередь должно быть связано с усилением стимулирования работодателей в целях создания безопасных рабочих мест и повышением ответственности работодателей. Эти, казалось бы, дежурные меры, могут принести немалые плоды, если более дифференцированно и широко использовать стимулирующий характер отчислений в фонд социального страхования. Должно неукоснительно соблюдаться требование к организации – работодателю о планах по сокращению числа рабочих мест с вредными условиями труда по результатам СОУТ, как тест оценки организации с позиций охраны труда. Кроме того, стимулирующие меры должны быть предложены работникам со стороны работодателей, и спектр этих стимулов может быть весьма широким, начиная от вознаграждения за отказ от курения, отработки 100% рабочего времени без болезней и травм, до инициативного участия работников в мероприятиях по сокращению числа рабочих мест с вредными условиями труда.



### ОПЛАТА ТРУДА

Главный вопрос во взаимоотношениях работник – работодатель – это зарплата. И это наиболее конфликтная по своей природе сфера отношений. Для работника зарплата – это оценка его как работника, оценка его труда, его места в трудовом коллективе, источник благосостояния его семьи, это его профессиональный авторитет в кругу близких и знакомых. Для работодателя зарплата работника – это издержки (статья затрат на производство или услуги). Естественно, работник хочет высокой зарплаты, работодатель – снижения издержек. Теоретически зарплата выступает как вознаграждение за труд с учетом его сложности, количества и качества произведенной продукции, квалификации работника и условий труда. Во всяком случае, близко к этому определению истолковывается понятие «зарплаты» в конвенции Международной Организации Труда (МОТ).

С переходом на рыночные принципы хозяйствования многие вопросы, связанные с трудом и оплатой труда, получили другое толкование. Даже определение «зарплаты» теперь звучит как «цена рабочей силы на рынке труда». Это означает отказ от некогда главного принципа оплаты труда: равная оплата за одинаковый труд. И это подтверждается практикой. С введением в практику методики Минстроя РФ определения затрат на оплату труда в строительстве зарплата привязывается к средней по экономике региона. В тех регионах, где по раскладу видов экономической деятельности сложилась более высокая зарплата, там и зарплата строителей будет выше. Раньше зарплата за одинаковый труд в различных регионах (при прочих равных условиях) различалась на величину районного коэффициента. Проектирование организации трудовых процессов (а значит и зарплаты) осуществлялось путем разложения процесса на простые и сложные операции, установление времени на их выполнение, количество участников, их квалификации. Так формировалось звено (бригада) для выполнения трудового процесса, фиксировалось время для его выполнения и расценка. Звено и бригада были базовыми расчетными производственными коллективами, на основании которых устанавливался план производства и расчет заработной платы. С введением профессиональных стандартов утрачивается зависимость оплаты труда работника от его квалификации (в ПС нет квалификационных разрядов), и теперь распределение фонда оплаты труда между членами звена, бригады, похоже, носит произвольный характер. С развитием информационных технологий в нашу жизнь вошло понятие «удаленного рабочего места», все активнее проявляется индивидуализация труда, деградируют коллективные формы труда – звено, бригада, трудовой коллектив. Возвращаясь к вопросу заработной платы в при-

\* В решении вопросов подготовки кадров задействованы: Национальный совет по развитию квалификаций, НАРК. Минтруда, Министерство просвещения, Минстрой, НОСТРОЙ, НОПРИЗ, Образовательные учреждения СПО, Центры оценки квалификаций (ЦОК), объединения работодателей, региональные структуры по принадлежности.

зме отношений работник – работодатель, можно видеть, что этот вопрос, как никакой другой, нуждается в скором адекватном решении в виде принятия нормативного акта «О государственной политике в области заработной платы» с учетом сложившихся производственных отношений, этики труда и социальной значимости.



#### **ПОТЕНЦИАЛ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Как известно, в качестве органа, призванного принять и оформить согласованные решения по неурегулированным вопросам между работодателями и работниками в рамках социально – трудовых отношений, создан и функционирует институт социального партнерства. Стороны социального партнерства заключают между собой срочное Соглашение, в котором могут брать на себя дополнительные, сверх установленных законами и подзаконными актами, обязательства. Это открывает большие возможности и горизонты сотрудничества. Например, в Трудовом кодексе РФ слабо прописана форма и процедура участия работников в управлении предприятием. И совсем не прописано участие работников в прибыли предприятия, имея ввиду справедливое ее распределение между участниками, формирующими эту прибыль. В Соглашение могут быть внесены конкретные обязательства работодателей по этим вопросам. Перечень таких и других обязательств может быть существенно расширен. Если рассматривать эти вопросы как факторы стимулирования работников, то это в полной мере отвечает политике привлечения и закрепления кадров. Но есть вопросы к самому институту социального партнерства. Нормативные акты, регулирующие социальное партнерство, не в полной мере отражают произошедшие и происходящие изменения в социально – трудовых и связанных с ними экономических отношениях в нашем обществе и в хозяйственной деятельности. Они устарели. Нужна обновленная концепция социального партнерства. Вот пример. Федеральный закон от 07.11.2002 г. № 156 – ФЗ «Об объединениях работодателей» предусматривает деятельность объединений на принципах добровольного членства и только в рамках социально-трудовых отноше-

ний, что не согласуется с интересами предприятий – работодателей, так как они, осуществляя деятельность по строительству объектов, обязаны состоять в СРО и, желательно, по принадлежности – в Союзе строителей. Они считают избыточным свое членство в объединении работодателей, и свое несогласие выражают отказом вступить в это объединение. В тоже время СРО, по разъяснению федеральных органов, не может выступать в роли объединения работодателей. В итоге сложилась ситуация (по крайней мере в регионах РФ), когда по количеству членов объединение работодателей представляет «критическое меньшинство» работодателей. «Большинство» же не участву-

**Сегодня Человек труда – адрес для приложения внимания, сил и ресурсов. Машины и технологии вторичны.**

ет в обсуждении вопросов и принятии жизненно важных решений, которые от их имени принимаются на заседаниях комиссий по социальному партнерству.



#### **ПОСЛЕСЛОВИЕ**

В любой сложной ситуации спасительной является решительная деятельность, в центре которой поставлены не машины и технологии, а человек. Сегодня Человек труда – адрес для приложения внимания, сил и ресурсов. Машины и технологии вторичны. Среда, в которой находится человек и которую он же формирует, обусловлена его трудовой деятельностью. Чтобы эта деятельность была поощряема и поддержана обществом, она должна, в первую очередь, быть этически выверенной. Духовно-нравственный аспект содержания труда и ясная для понимания цель труда на благо Отечества будут всегда поддержаны обществом и приведут к ожидаемому результату.

**Виктор Брацун,  
Инженер-строитель, Новосибирск  
Viktor-gazeta@mail.ru**