

ИСТОЧНИКИ И ФОРМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ИХ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

М. КУЧИНСКЕНЕ

Материальное стимулирование является одним из важнейших составных элементов хозяйственного механизма. Создание эффективной системы материального стимулирования означает определение действенных, конкретных форм и способов более полного согласования общенародных, коллективных и личных интересов работников. Гармоническое сочетание интересов каждого человека с интересами коллектива, общества, государства Л. И. Брежнев назвал одной из самых сложных задач (4, с. 20).

Материальное и моральное стимулирование должно охватывать всю систему интересов участников социалистического производства, однако особую значимость оно имеет в условиях хозяйственного расчета, выступая в качестве важнейшего принципа его организации. Именно в рамках хозрасчетных отношений особенно важна четкая организация материального стимулирования и обеспечения на этой основе согласования личных, коллективных и общественных интересов. Одновременно материальное стимулирование призвано реализовать объективный экономический закон социализма — распределение по труду. Таким образом, в системе материального стимулирования труда участников социалистического производства реализуется противоречивое единство распределительных отношений хозяйственного расчета.

Следует отметить, что в экономической литературе не получили достаточного освещения проблемы взаимосвязи заработной платы и хозяйственного расчета.

Закон распределения по труду выражает объективную необходимость распределения жизненных благ среди членов социалистического общества в соответствии с их трудовым вкладом (т. е. в зависимости от количества и качества их труда в общественном производстве) и служит стимулом развития производства и повышения его эффективности. В. И. Ленин писал, что «когда речь идет о распределении продовольствия, думать, что нужно распределить только справедливо, нельзя, а нужно думать, что это распределение есть метод, орудие, средство для повышения производства» (1, с. 359). Следовательно, трудовая деятельность каждого работника как средство удовлетворения его потребностей является социально-экономическим фактором повышения эффективности производства, что требует определенного стимулирования. Поэтому при социализме «...распределение, поскольку оно управляется чисто экономическими соображениями, будет регулироваться интересами производства, развитие же производства больше всего стимулируется таким способом распределения, который позволяет *всем* членам общества как можно более всесторонне развивать, поддерживать и проявлять свои способности» (2, с. 202). От распределения по труду зависит материальная заинтересованность членов общества в результатах своего труда, достижение более полного сочетания личных интересов с общественными во имя стимулирования развития производства и повышения его эффективности.

Основными источниками материального стимулирования, а следовательно, и распределения по труду в рамках хозяйственного расчета являются фонд заработной платы и образуемый из прибыли фонд материального поощрения, а также ряд специальных фондов¹.

В настоящее время общепризнано, что фонд материального поощрения, как и фонд заработной платы, является частью затрат по воспроизводству рабочей силы, составным элементом совокупного фонда оплаты по труду (8, с. 100). При таком подходе можно говорить о единстве всех видов премий, выплачиваемых как из фонда материального поощрения, так и из фонда заработной платы. Между фондом материального поощрения и фондом заработной платы нет существенных различий: получение работником основной заработной платы и дополнительной (премии) опосредуется результатами работы производственных коллективов; использование средств фондов заработной платы и материального поощрения осуществляется в соответствии с трудовым вкладом каждого работника коллектива.

Однако указанное единство не отрицает различий в целевом назначении рассматриваемых основных источников материального стимулирования. Если фонд заработной платы призван обеспечивать преимущественно стимулирование индивидуальных результатов участников производства, то фонд материального поощрения направлен, главным образом, на стимулирование коллективных результатов. Принимая во внимание эту особенность источников материального стимулирования, можно сделать вывод, что в обозримой перспективе строительства коммунистического общества сохранятся указанные источники стимулирования. Однако, по мере укрепления хозрасчетных отношений, развития коллективных форм труда, можно говорить о постепенном возрастании роли фонда материального поощрения. Так, общая сумма фонда материального поощрения промышленных предприятий СССР возросла с 1,3 млрд. руб. в 1967 г. до 6,4 млрд. руб. в 1979 г., т. е. почти в 5 раз (12, с. 885; 13, с. 550).

Одновременно увеличилась доля фонда материального поощрения в общей сумме вознаграждения за труд. «Эта тенденция,— пишет Г. А. Егизарян,— будет осуществляться за счет преимущественного роста фонда поощрения по сравнению с фондом заработной платы по должностным окладам и тарифным ставкам... в ближайшей и отдаленной перспективе должна действовать тенденция роста размеров фонда материального поощрения относительно фонда заработной платы» (6, с. 67—68). И это вполне закономерно, так как в связи с изменением характера производства материальная заинтересованность в улучшении результатов труда все больше выступает в форме коллективной заинтересованности в конечных результатах работы.

Система материального стимулирования наряду с его источниками имеет и определенные формы. Ведущей формой материального стимулирования труда выступает заработная плата. Вместе с тем для повышения эффективности производства широко применяются также различные формы премирования. В 1979 г. в промышленности СССР почти 80% фонда оплаты труда выплачено в виде заработной платы, а около 20% — в виде премий и вознаграждений, выплачиваемых из фонда заработной платы, фонда материального поощрения и специальных источников. Все поощрительные выплаты у рабочих составили 19% их заработной платы (кроме сдельного приработка, составляющего 13,2%), у инженерно-технических работников — 24%, у служащих — 21% (10, с. 47).

¹ Так как премии из специальных фондов по своим размерам незначительны (хотя и играют важную роль в усилении заинтересованности в результатах труда), то в настоящей статье они не рассматриваются.

Эффективность заработной платы зависит от степени овладения механизмом использования всей совокупности экономических законов, регулирующих оплату труда при социализме.

Специфическим законом, который непосредственно регулирует заработную плату и определяет премию, является закон распределения по труду (15, с. 47). Однако следует иметь в виду, что в условиях социализма сохраняются товарно-денежные отношения, оказывающие определенное влияние на заработную плату.

Основное требование закона распределения по труду — необходимость распределять индивидуальный фонд потребления между всеми работниками в зависимости от количества и качества их труда. Социалистический способ распределения, ставя величину оплаты в зависимость от количества и качества затраченного работниками труда, стимулирует борьбу каждого работника за повышение эффективности производства и тем самым создает материальную заинтересованность работников в совершенствовании общественного производства.

Важным дополнением к заработной плате, неуклонно растущей на основе повышения эффективности общественного производства, являются выплаты и льготы, получаемые из общественных фондов потребления, которые стимулируют развитие производства и способствуют сочетанию всех экономических интересов.

Общие принципы организации заработной платы осуществляются централизованно государством в масштабе всей страны с предоставлением предприятиям широкой инициативы в разработке и применении различных форм и систем материального поощрения.

Зависимость заработной платы от итогов труда, от реального трудового вклада каждого работника обеспечивается всеми элементами системы заработной платы. Основными, как известно, являются тарифная система, нормирование труда, поощрительные формы и системы. Каждая из перечисленных систем выполняет определенные функции в материальном стимулировании труда. Все они тесно взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом и при правильном применении способны обеспечивать действенную материальную заинтересованность в высоких производственных показателях. Определение тарифных ставок и различных норм премирования за достижение определенных показателей зависит, по существу, от количества и качества труда (8, с. 100). Поэтому совершенствование системы оплаты труда и в настоящее время и в перспективе играет весьма важную социально-экономическую роль в активизации системы материального стимулирования труда.

В СССР упорядочение системы организации заработной платы осуществлялось поэтапно (5). Значение проведенных мероприятий как осуществление более правильной дифференциации в оплате труда очень велико. Однако новые задачи, выдвинутые в Директивах XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1971—1975 гг., потребовали дальнейшего совершенствования тарифной системы. На основании решений XXIV съезда КПСС было осуществлено повышение минимальной заработной платы с 60 до 70 руб. в месяц с одновременным увеличением тарифных ставок и должностных окладов среднеоплачиваемым категориям работников. Новые условия оплаты труда распространились примерно на 62 млн. работников производственных отраслей (18, с. 283; 11, с. 45; 14, с. 243). Эти мероприятия оказали существенное влияние на усиление воздействия тарифной системы на результаты труда и рост его производительности. С учетом этого, на современном этапе выдвинута задача комплексного совершенствования управления труда, и особенно планирования фонда заработной платы и увязке с конечными результатами. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности про-

изводства и качества работы», где намечены основные меры по совершенствованию хозяйственного механизма на современном этапе, особое внимание обращено на усиление зависимости заработной платы каждого работника и трудовых коллективов в целом от повышения производительности труда и улучшения конечных результатов работы производственных объединений (предприятий) (3, с. 58).

Для достижения обоснованных соотношений в заработной плате в зависимости от сложности и условий труда, интенсивности работы, народнохозяйственного значения отрасли государство в централизованном порядке устанавливает тарифные ставки и должностные оклады. Однако при использовании тарифной системы централизация сочетается с инициативой предприятий, которая необходима для того, чтобы заинтересовать каждого работника в улучшении результатов работы. Так, при повышении тарифных ставок и окладов на предприятиях осуществляется перетарификация рабочих и работ с учетом требований нового тарифно-квалификационного справочника (он пересматривается, как правило, с введением новых условий оплаты труда). Руководители предприятий имеют право изменять в допустимых размерах должностные оклады, а также использовать эффективные средства для более точной оценки качества труда работников и стимулирования роста их квалификации.

Анализ и обобщение опыта организации тарифной системы за длительный период позволяют говорить о том, что в ней имеются существенные недостатки. Практика, при которой упорядочение системы организации заработной платы проводится, как правило, один раз в 6—8 лет, приводит к тому, что тарифные ставки значительно отстают от уровня средней заработной платы. Это нередко вынуждает предприятия применять опытно-статистические нормы и создавать искусственные премиальные системы, единственной задачей которых является устранение указанного разрыва. В таких условиях подрывается стимулирующее воздействие заработной платы на рост эффективности производства.

Опыт свидетельствует, что в начале действия новых условий оплаты труда тарифные ставки близки к уровню средней заработной платы. В этот период, как правило, наиболее ощутимо воздействие оплаты труда на его результаты. В дальнейшем вследствие роста культурно-технического уровня работников, вызванного научно-техническим прогрессом и повышением средней заработной платы, установленные соотношения между тарифными ставками и уровнем средней заработной платы неизбежно нарушаются. Возникает противоречие между мерой труда и мерой поощрения производственного коллектива и отдельного работника: «Это реальное противоречие, разрешение которого является одним из важнейших условий построения эффективной системы материального стимулирования» (7, с. 25).

Для усиления заинтересованности работников в улучшении конечных результатов работы предприятия и его производственных звеньев необходимо поддержание на оптимальном уровне доли выплат (премий) из фонда материального поощрения в общей оплате по труду по мере повышения его производительности, вместе с тем премия является формой личного материального стимулирования, используемой в соответствии с законом распределения по количеству и качеству затраченного работниками труда и побуждающей каждого экономить живой общественный труд. Премия выступает также в качестве формы стимулирования коллективных результатов труда. Именно в достижении этих целей она оказывает сравнительно большее хозрасчетное воздействие на повышение эффективности производства, чем заработная плата.

Как было указано, премии выплачиваются из фонда заработной платы и фонда материального поощрения. Наличие двух источников премирования обуславливает необходимость более четкого их исполь-

зования, т. е. в соответствии с различными конечными результатами деятельности определенного коллектива и строго по индивидуальному вкладу каждого работника в общие результаты труда. В частности, это относится к премированию рабочих за текущие результаты работы. В связи с тем, что в одиннадцатой пятилетке достижение высоких показателей работы существенно будет связано с формированием фонда заработной платы на базе показателя «Норматив заработной платы на 1 рубль продукции», на наш взгляд, премии из фонда заработной платы следует использовать для стимулирования роста объемных показателей производства, а премии из фонда материального поощрения — для стимулирования экономии сырья, материалов, топлива и т. п., то есть для стимулирования роста качественных показателей.

Таким образом, в целом средства на премирование как из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения должны использоваться, прежде всего, для поощрения за выполнение обязательств по поставкам продукции в соответствии с заключенными договорами (заказами) и для улучшения качественных показателей. Премирование работников на этом основании позволит обеспечить воздействие системы плановых показателей на конечные результаты производства, что предусмотрено в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы».

Стимулирующее воздействие премии проявляется не только при создании источников премирования и их использовании по определенным направлениям, но и в процессе правильного построения систем премирования. К сожалению, в последнее время совершенствованию систем премирования, в которых заложены большие возможности повышения действенности всей системы материального стимулирования, уделяется все еще недостаточно внимания. Недостатки действующих систем премирования в основном связаны с практикой их организации на промышленных предприятиях. Действующие системы премирования во многих случаях недостаточно экономически обоснованы и не нацелены на достижение важнейших показателей работы отдельных подразделений и предприятий. Нередки случаи уравнительного подхода, необоснованности в выплате премий, а также несоответствия их размеров реальному экономическому эффекту и т. д. (16, с. 240). В связи с этим первоочередной задачей совершенствования действующих систем премирования на данном этапе является тщательный их анализ, обоснование показателей и методов поощрения в целях достижения высокой эффективности и качества выполняемых работ. В этом плане следует широко использовать положительный опыт передовых предприятий промышленности, методы математической статистики, позволяющие устанавливать эффективность той или иной премиальной системы, а также выявлять влияние отдельных поощрительных систем на изменение показателей роста производительности труда, удельного веса продукции высшей категории качества и др.

Премиальные системы призваны действенно стимулировать работников на борьбу за увеличение трудового вклада в конечные результаты производства. Таковыми они могут быть лишь в том случае, если охватят оптимальные по численности и выполняемым функциям коллективы, отразят действительные связи между усилиями каждого работника, на которого распространяется данная поощрительная система, и показателями, которые взяты в качестве критериев формирования средств для коллективного стимулирования.

Вильнюсский госуниверситет им. В. Капсукаса
Кафедра планирования
промышленных предприятий

Предколлегии вручено
в сентябре 1981 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 43.
2. Энгельс Ф. Анти-Дюринг.— М., 1973.
3. Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы: (Излож. постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР).— М., 1979.
4. Предисловие Л. И. Брежнева к сборнику его речей и выступлений, вышедшему во Франции.— Коммунист, 1977, № 2.
5. Гичкин В. Н. Оплата труда при социализме.— Л., 1973.
6. Егиазарян Г. А. Материальное стимулирование роста эффективности промышленного производства.— М., 1976.
Егиазарян Г. А., Емельянов А. М., Михайлов М. В. Коллективные материальные интересы при социализме.— М., 1968.
8. Клецкий В. И. Материальное стимулирование производственных коллективов в промышленности.— Минск, 1976.
9. Майер В. Ф. Заработная плата в период перехода к коммунизму.— М., 1963.
10. Маркова Р. Место премирования в хозяйственном механизме.— Социалистический труд, 1980, № 6.
11. Материальное стимулирование в социалистической экономике (из опыта европейских стран — членов СЭВ) / Под ред. К. И. Микульского. М., 1978.
12. Народное хозяйство СССР в 1967 г.: Статистический ежегодник. М., 1968.
13. Народное хозяйство СССР в 1979 г.: Статистический ежегодник. М., 1980.
14. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе.— М., 1980.
15. Слепцова В. П. Премирование в системе социалистических распределительных отношений (Вопросы теории и практики).— Томск, 1980.
16. Сухаревский Б. М. Управление заработной платой.— В кн.: Система управления трудом в развитом социалистическом обществе. М., 1980.
17. Тарифные системы оплаты труда в промышленности стран — членов СЭВ.— М., 1974.
18. Труд и заработная плата в СССР / Под ред. А. П. Волкова. М., 1975.