

Механизм распределения по труду

член-корреспондент АН СССР С. С. Шаталин,

д. э. н. Г. А. Егиазарян,

к. э. н. А. Н. Шохин,

к. э. н. В. И. Щербаков,

к. э. н. Е. Т. Гайдар

Радикальная реформа экономического управления, переход к новому хозяйственному механизму, как подчеркивалось на июньском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС, требуют перестройки системы оплаты и поощрения труда. Необходимость этого вызвана крупными недостатками механизма распределения по труду, сложившимися в прошлом.

Ослаблению стимулирующей роли оплаты труда способствует такой фактор роста заработной платы, как плата за дефицитность рабочей силы. Объективными условиями его проявления в нашей экономике выступают несбалансированное развитие факторов экономического роста (рабочей силы и основных фондов), избыток рабочих мест. Необходимость заполнения рабочих мест вынуждает повышать на соответствующих видах работ заработную плату без достаточного учета реальной меры труда.

Резкому ослаблению стимулирующей роли оплаты труда содействуют также сохраняющиеся диспропорции между платежеспособным спросом населения и предложением товаров и услуг. Это ведет к попыткам искусственно сдержать рост заработной платы, существенно сокращает финансовые возможности для упорядочения ее общей дифференциации и соотношений в оплате труда отдельных категорий работников. Сбалансирование спроса и предложения осуществляется во многом за счет повышения средних цен покупок (включая повышение преysкуранных цен и скрытое повышение цен в результате ассортиментных сдвигов). Таким путем обеспечивается до половины общего прироста розничного товарооборота.

Совокупность отмеченных процессов, влияющих на формирование заработной платы, означает, во-первых, что происходит нарушение пропорций общественного воспроизводства: заработная плата как основная часть денежных доходов возрастает быстрее, чем конечные народнохозяйственные результаты. Такое нарушение в условиях действующих ценовых механизмов означает избыточный, инфляционный рост заработной платы.

Во-вторых, проходит процесс перераспределения совокупного фонда оплаты труда между отдельными категориями работников. Неоправданно повышается оплата труда работников дефицитных профессий; избыточной рабочей силы, занятой в производстве; производителей продукции, не удовлетворяющей общественные потребности, и т. д.

В-третьих, в результате этих процессов усиливается уравнительность в распределении заработков, резко снижаются возможности их дифференциации в зависимости от реального трудового вклада и качества работы.

Преодоление этих неблагоприятных процессов, усиление действенности механизма материального стимулирования, обеспечение тесной зависимости оплаты труда от результатов производства – неотъемлемые элементы программы перестройки хозяйственного механизма.

5.1. Укрепление стимулов высокопроизводительного труда

Задачи материального стимулирования работников в современных условиях усложняются по сравнению с предшествующими периодами, что является результатом воздействия следующих факторов.

Во-первых, реализация принципа материальной заинтересованности проходит на фоне возрастающего значения моральных стимулов к труду.

Особо возрастает роль таких стимулов к труду, как участие трудящихся в управлении производством и изменения в характере, содержании и условиях труда. Разнообразие и широта выполняемых современным работником трудовых функций, повышение роли элементов творчества в работе, возможности профессионального и квалификационного продвижения и усиление трудовой мобильности в рамках предприятия, состояние социально-психологического климата в коллективе, т. е. факторы, объединяемые понятием «удовлетворенность трудом», все в большей степени определяют выбор трудящимися места работы и вместе с тем выступают в качестве основных причин текучести кадров.

Этот вывод подтверждается данными различных обследований. Так, проведенное ЦСУ СССР в 1978 г. обследование удовлетворенности трудом свидетельствует: основным фактором, определяющим различия в этом показателе, являются социальные особенности трудовой деятельности работников, т. е. оценка человеком ее содержания, условий, степень интереса к самой работе, обстановка в коллективе. Прочие социальные факторы носят подчиненный (по отношению к упомянутым) характер.

Повышенная неудовлетворенность трудом, связанная с условиями и содержанием труда, характерна в основном для профессиональных групп, занятых тяжелым физическим, малоинтересным, монотонным трудом (например, среди рабочих, занятых преимущественно физическим трудом, число неудовлетворенных в 2,2 раза больше, чем среди рабочих, сочетающих физический и умственный труд)¹.

Об усилении роли творческих стимулов к труду свидетельствуют и данные обследований причин текучести кадров в промышленности и строительстве. Эти обследования показывают, что по мере достижения определенного уровня заработной платы она перестает быть основной причиной, побуждающей работников менять место работы. В качестве главных причин называются содержание выполняемой работы, условия труда, отношения с администрацией, обеспеченность услугами социальной инфраструктуры.

В связи с этим правомерно, на наш взгляд, говорить о необходимости органической взаимоувязки всей системы стимулов к труду, о повышении действенности стимулов, основанной на их комплексности, целевой связи. Ныне в практике организации оплаты труда допускается разнонаправленность материальных стимулов и стимулов трудовых, творческих. Это проявляется, в частности, в тенденциях сближения оплаты труда ИТР и рабочих, отставания уровня оплаты труда работников отраслей социально-культурного обслуживания населения (здравоохранение, просвещение, культура) и науки по сравнению с занятыми в материальном производстве и т. д.

Задача привлечения работников к социально неэффективным, непривлекательным видам деятельности, обостряемая ситуацией так называемого «дефицита» рабочей силы, также порождает разнонаправленность различных стимулов. В преимущественном положении с точки зрения материального поощрения оказываются не те работники, которые достигают лучших результатов в труде, а те, которых с помощью различного рода льгот и компенсаций (появляющихся, кстати говоря, во многом по инициативе хозяйственных звеньев) привлекают к социально неэффективным рабочим местам, лица дефицитных профессий. В то же время первой группе работников присущ больший «удельный вес» моральных и творческих стимулов. Такие разнонаправленность, некомплексность системы стимулирования существенно ослабляют роль материальной заинтересованности (причем она снижается у всех категорий работников). Сказанное проявляется и в том, что на стимулы возлагается чрезмерная функция – компенсировать отсутствие творческих начал в труде, низкую содержательность трудового процесса,

¹ Ракитская Г. Я., Шохин А. Н. Преобразования в труде в 80-е годы. М.: Знание, 1984. С. 58–62.

неразвитость форм реального участия трудящихся в планировании и управлении производством.

Во-вторых, принцип материальной заинтересованности реализуется в условиях активных изменений в потреблении и потребностях населения.

В нашей стране реальные доходы населения удваиваются каждые пятнадцать лет. Благодаря этому произошли существенные качественные сдвиги в потребностях и потреблении. Процесс возвышения потребностей обуславливает определенное снижение роли материального потребления, способствует повышению интереса к социальным аспектам образа жизни (использование свободного времени, забота о здоровье и т. п.). Однако эти особенности современного этапа развития потребностей и потребления еще не свидетельствуют (во всяком случае однозначно) о снижении стимулов материального потребления в нынешних условиях.

Рост запросов духовного и интеллектуального порядка требует соответствующего материального обеспечения, с тем, чтобы они могли быть удовлетворены на общественно нормальном уровне. Это предполагает сопутствующее потребление материальных благ (например, культурный досуг связан с вовлечением в процесс потребления таких товаров длительного пользования, как музыкальные инструменты, радиоаппаратура и т. п.), а также денежное обеспечение, необходимое для полноценного удовлетворения рассматриваемых потребностей (ведь для укрепления здоровья, отдыха, занятий по интересам требуются существенные затраты). Усилие нематериальных интересов в сфере труда также стимулирует спрос на товары и платные услуги. Все это служит предпосылкой для сохранения и поддержания высокой роли материальной заинтересованности в результатах своего труда.

Вместе с тем следует иметь в виду, что некоторые современные особенности удовлетворения потребностей населения негативно сказываются на материальных стимулах к труду. Организация материального стимулирования построена так, что подчас не позволяет работнику в достаточной мере увеличить свой заработок в зависимости от реального увеличения трудового вклада. В этих условиях ослабляются стимулы к росту заработка. А достигнутый его уровень оказывается недостаточным, чтобы обеспечить переход к качественно новой структуре потребления, к освоению новых потребностей. К этому же приводят и завышенные розничные цены на некоторые товары, делающие их недоступными для массового потребления.

Однако эти явления не свидетельствуют о падении материальной заинтересованности. Они скорее подтверждают тот факт, что материальная заинтересованность возникает не сама по себе. Необходимо искать пути ее формирования

у работников в меняющихся условиях, устранять и предотвращать действие факторов, которые ее ослабляют.

К таким факторам относятся дефицитность ряда товаров и услуг, неполное удовлетворение платежеспособного спроса населения. Дефицитность товаров и услуг приводит к тому, что, во-первых, часть заработанных денег не может воплотиться в соответствующих товарных эквивалентах, предоставляемых общественно организованной системой предложения. Во-вторых, уровень и структура потребления зависят в определенной степени от случайных факторов (близость к товаропотокам, принадлежность к тем или иным отраслевым и региональным системам и т. п.). А это в свою очередь не может не сказаться на материальной заинтересованности, выраженной в стимулах, базирующихся на денежной заработной плате. В этом же направлении действует и недостаточная широта каналов реализации доходов населения: речь идет об общественно организованной торговле и сфере обслуживания. Особенно это сказывается на удовлетворении потребностей духовного, интеллектуального характера.

В-третьих, принцип материальной заинтересованности реализуется в условиях усиления социальной направленности распределения.

Усиление социальной справедливости (социального равенства) в распределении в ближайшие годы в основном должно быть связано с более последовательным проведением в жизнь требований закона распределения по труду, с усилением дифференциации доходов в зависимости от количества, качества и результатов труда.

Курс на усиление дифференциации заработков, вытекая из необходимости более полного учета упомянутого закона, обуславливается также постоянно воспроизводящимися тенденциями к уравнительности заработков. Они проявляются в том, что сокращение различий в оплате труда различной сложности, квалификации, результативности и т. д. «обгоняет» сокращение различий в труде и характеристиках рабочей силы.

Происходило это, во-первых, из-за того, что большая часть средств на мероприятия в области заработной платы направлялась на повышение ее минимальных размеров с ориентацией на решение такой важной социальной проблемы, как ликвидация низкооплачиваемых категорий работников и малообеспеченности отдельных семей в целом. Во-вторых, длительное время в народное хозяйство в больших масштабах вовлекались из домашнего и личного подсобного хозяйства работники (в значительной части – женщины), не имеющие достаточной квалификации и профессиональной подготовки. Широкое использование малоквалифицированного, простого ручного труда объективно уменьшало возможности стимулирования сложного,

высококвалифицированного труда. В-третьих, действовавшая организация заработной платы не всегда позволяла адекватно учесть различия в содержании, сложности, тяжести труда и квалификации работников и поддержать объективно необходимые соотношения в динамике. В-четвертых, сложилась уравнительность в оплате труда работников, выполняющих одинаковые функции на качественно различных уровнях (недооценка при оплате труда различий в «качестве работы», проявляющихся в различиях в качестве продукции, добросовестности работников, мере ответственности за результаты труда и т. п.).

При этом необходимо заметить, что дифференциация оплаты труда в соответствии с требованиями распределения по труду способствует реализации социальной функции распределения – достижению большего равенства в доходах. Это происходит через стимулирование профессионального и квалификационного роста работников, через усиление стимулов к преодолению объективных социально-экономических различий в труде, через создание условий для высокой производительности труда всех работников.

В то же время, как показывает практика и расчеты, усиление уравнительных тенденций в заработках не ведет автоматически к выравниванию доходов. Так, форсированный рост минимума заработной платы, приводя к сокращению дифференциации заработной платы, не способствует аналогичному сокращению различий в доходах и ликвидации категории семей, относимых к малообеспеченным. Дело в том, что подавляющая часть (по оценкам – около 80%) прироста минимальных заработков оседает в средне- и высокодоходных группах населения и лишь незначительная часть – в низкодоходных группах. Этим подтверждается тот факт, что малообеспеченность возникает не по причине низких заработков, а, как правило, в связи с большой семейной нагрузкой, т. е. сравнительно с большим количеством детей.

Развитие принципа материальной заинтересованности, таким образом, способствует и более последовательной реализации социальной функции распределения.

В-четвертых, принцип материальной заинтересованности реализуется в условиях качественно новой воспроизводственной ситуации.

Главная особенность воспроизводственной ситуации ближайшего перспективного периода – завершение перевода экономики на интенсивный тип развития. Сущность интенсификации в самом общем виде заключается, как известно, в том, что расширенное воспроизводство конечных народнохозяйственных результатов осуществляется в рамках простого воспроизводства затрат. Это требование не в последнюю очередь относится к оплате труда в условиях интенсивного хозяйствования: всякий рост оплаты труда должен предполагать и способствовать опережающему росту конечного результата.

Практика организации заработной платы не нацелена в должной мере на реализацию подобных зависимостей. Это выражается, во-первых, в отсутствии достаточно жесткой увязки оплаты труда с конечными его результатами. Можно, по-видимому, говорить о том, что в действующем механизме распределения по труду преобладает «затратная» версия (оплата фактических затрат труда в зависимости от его характеристик). Результативный же аспект распределения по труду остается в тени. Увязка распределительных отношений со складывающейся воспроизводственной ситуацией, с задачами интенсификации экономики, активное воздействие отношений распределения на решение этих задач требуют выдвижения на первый план именно результативного аспекта распределения по труду – оплаты количества и качества труда, реализованных в его общественно признанных результатах.

В-пятых, принцип материальной заинтересованности в системе общественного организованного производства реализуется в условиях функционирования и развития материальных стимулов, действующих вне этой системы.

Трудовая деятельность вне общественно организованного производства, ориентированная на реализацию материального интереса, в современных условиях не только не сокращается, но и возрастает. Эта деятельность связана с работой в личном подсобном хозяйстве, с оказанием частных услуг, с самообслуживанием (ремонтные работы, любительское хозяйство и т. п.). Факт этот следует оценивать, по-видимому, двояко. Во-первых, как подтверждение того, что материальные стимулы сохраняют свое значение в современных условиях. Во-вторых, как свидетельство того, что материальный интерес работников еще не в достаточной степени реализуется в рамках общественно организованной системы распределения. Этим же можно объяснить и явления, связанные с получением противозаконных форм доходов.

Принципиально важной установкой при проведении курса на качественное совершенствование системы оплаты труда является более четкое и последовательно осуществляемое на практике разграничение социальных и экономических критериев формирования доходов каждого члена общества. Стимулирующая функция заработной платы сейчас во многом ослаблена из-за использования ее для решения социальных задач, таких, как поддержка малообеспеченных членов общества, компенсация неблагоприятных условий труда, обеспечение полной занятости. В то же время на общественные фонды потребления в неоправданно больших масштабах возлагаются функции экономического стимулирования, и в первую очередь привлечения и закрепления кадров с помощью предоставления ведомственного жилья, мест в детских учреждениях и т. п. На самом деле, экономическая роль ОФП состоит в другом. Во-первых, наличие социальных гарантий за

счет ОФП позволяет обществу более смело идти на дифференциацию в оплате труда в соответствии с различиями трудового вклада. Во-вторых, ОФП резко повышают качество рабочей силы.

Отсутствие развитой сферы платного обслуживания ограничивает каналы эффективного использования трудовых доходов, ослабляет ее стимулирующую роль и в то же время создает неоправданные преимущества в доступе к социальным услугам высшего качества.

Стратегическим направлением преодоления этих недостатков должна стать реализация принципа, в соответствии с которым блага, удовлетворяющие потребности в охране здоровья, образовании, культурном обслуживании и жилье на уровне установленного обществом социально-гарантированного минимума, должны предоставляться бесплатно; за пределами же такого уровня – на полностью платной основе. Это позволит одновременно освободить заработную плату и ОФП от неэффективно осуществляемых ими подобных функций.

Важнейшее направление реализации принципа распределения по труду – последовательная борьба с нетрудовыми доходами.

Перераспределительные процессы, получение отдельными группами населения нетрудовых доходов оказывают неблагоприятное воздействие на всю систему производственных и личностных отношений в обществе.

Экономические последствия связаны как с прямым изъятием ресурсов государства (хищение социалистической собственности, присвоение ренты и т. п.), так и с ослаблением стимулов к труду, деформацией системы распределения. В социальном разрезе основное негативное последствие такого рода перераспределительных отношений – затруднения в достижении социальной однородности общества. Наряду с объективными факторами дифференциации доходов, органически присущими социализму, на этот процесс начинают влиять и субъективные факторы, связанные с получением нетрудовых доходов отдельными группами граждан. Эта проблема, как известно, имеет региональный аспект. К социальным последствиям таких перераспределительных отношений следует отнести деформацию структуры потребностей, распространение накопительства, престижного потребления, нетрудового образа жизни.

В социально-идеологическом плане особое беспокойство вызывает намечающийся процесс расхождения между общественной идеологией и индивидуальной психологией, возникновения психологии потребительства у определенной части населения, в том числе у отдельных групп молодежи.

Основным направлением ликвидации условий, позволяющих получать нетрудовые доходы, является приведение в соответствие платежеспособного спроса населения и его товарно-материального покрытия. С этой точки зрения возможны постепенное изменение вещественной структуры общественного продукта, повышение доли производства предметов потребления в общем объеме производства как за счет некоторого перераспределения капиталовложений в пользу отраслей группы «Б», так и за счет существенного повышения эффективности функционирования комплекса производств, удовлетворяющих потребности населения.

Наиболее существенные факторы ликвидации доходов, возникающих в результате отклонения от социалистических принципов распределения, – создание предпосылок для наиболее полной реализации способностей человека в общественном труде, расширения возможностей каждого труженика повышать свои доходы именно через увеличение своего трудового вклада в общественное производство. Это требует устранения уравниловки, создания условий для эффективного труда во всех сферах общественного производства, улучшения условий реализации трудовых доходов.

Необходимо развивать общественно регулируемые формы индивидуальной трудовой деятельности, ужесточая одновременно санкции против незарегистрированной частной деятельности.

Условия организации такой деятельности не должны создавать предпосылок, позволяющих извлекать необоснованно высокие доходы, превышающие общественно нормальные границы. Этому могут способствовать введение прогрессивного, налогообложения, расширение кооперации частного производства с государственным и кооперативным производством.

Стимулирующий эффект повышения денежных вознаграждений за результаты труда может проявиться в полной мере только при условии серьезных изменений в структуре потребления. В ней должна возрасти доля современных потребительских товаров длительного пользования и их комплексов, различного рода услуг и т. д. Стремление к приобретению этих благ и их поддержанию обеспечит реальную основу для заинтересованности в более высоких заработках и одновременно расширит источники товарного покрытия денежных доходов.

Стратегической основой эффективного осуществления перечисленных мероприятий является комплексное совершенствование всей системы стимулов к труду. Особо важное значение приобретает в связи с этим резкое повышение значимости рабочего места – работник должен реально дорожить им. Необходимо обеспечить рациональную, социально и экономически эффективную полную занятость,

предполагающую в качестве основной меры сбалансированность имеющихся и вновь вводимых рабочих мест с численностью трудовых ресурсов.

Для этого следует вывести из хозяйственного оборота социально и экономически неэффективные рабочие места; создать единую государственную систему высвобождения, переподготовки, перераспределения, трудоустройства, а также материального обеспечения рабочей силы, высвобождаемой из действующего производства. Нужно освободить предприятия от фактически возложенной ныне на них функции обеспечения социальных гарантий полной занятости. Громадное значение для повышения эффективности системы материального стимулирования имеет реальное расширение прав трудящихся в управлении общественным производством.

В укреплении стимулов высокопроизводительного труда большая роль принадлежит улучшению условий труда, обогащению его содержания, приданию всем видам труда элементов творчества и привлекательности. Материальной основой для этого является не рост заработной платы, а осуществление соответствующих производственных капитальных вложений, что нужно в полной мере учитывать при разработке планов экономического и социального развития.

5.2. Основные направления перестройки системы оплаты труда

Важнейшая предпосылка усиления действенности механизма материального стимулирования, совершенствования организации и оплаты труда – усиление связи динамики фонда заработной платы с конечными результатами хозяйственной деятельности предприятий и объединений. В докладе М. С. Горбачева на июньском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС отмечалось: «...особенно важно, чтобы фактическая заработная плата каждого работника была поставлена в тесную зависимость от его личного трудового вклада в конечный результат и не ограничивалась каким-либо пределом»². Если эта связь не обеспечена, невозможно расширить права предприятий в области оплаты труда, повысить гибкость тарифной системы, преодолеть элементы уравнительности.

В решении этой задачи удалось добиться определенных позитивных результатов. В первую очередь это относится к обеспечению стабильности нормативов, регулирующих динамику фонда заработной платы. Как показывают данные проводившихся обследований, эти нормативы на предприятиях, участвовавших в эксперименте в 1984–1985 гг., как правило, не изменялись. В определенной мере удалось преодолеть сложившуюся традицию «торга» между предприятиями и вышестоящими организациями

² Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 25–26 июня 1987 г. М.: Политиздат, 1987. С. 65.

за право привлечения дополнительной численности работников и увеличения фонда заработной платы.

Ограничение тенденции к неоправданному увеличению численности, по общей оценке практических работников, участвовавших в эксперименте, является одним из его позитивных результатов. В 1985 г. фактический прирост численности работников в системе машиностроительных министерств, участвовавших в эксперименте, составил 0,3% по сравнению с 0,5% по плану; в республиканских министерствах легкой промышленности – соответственно 0,3 и 0,9%; в республиканских министерствах пищевой промышленности численность сократилась на 0,9%, тогда как по плану она должна была остаться неизменной.

Стимулы к повышению производительности труда дают существенный эффект, если не ограничиваются уровнем предприятия в целом, т. е. доводятся до его структурных подразделений, отдельных работников. Применение нормативного механизма регулирования заработной платы на уровне цехов позволяет существенно изменить отношение этих подразделений к возможностям привлечения дополнительной численности работников, способствует совершенствованию системы оплаты труда, сокращению приписок и т. д.

Развитие нормативных методов планирования заработной платы создает предпосылки для расширения прав предприятий в организации индивидуальной заработной платы работающих, использования экономии фонда заработной платы для установления доплат высококвалифицированным рабочим за профессиональное мастерство, а также окладов (взамен тарифных ставок) рабочим, занятым на особо важных и ответственных операциях, надбавок к окладам инженерно-технических работников и служащих и т. д. Эти меры позволяют повысить гибкость применяемых форм оплаты труда, ее стимулирующее значение, устранить диспропорции в уровне заработной платы отдельных категорий работающих.

Численность работников, получающих все виды доплат и надбавок, в системе 24 министерств по итогам за I полугодие 1985 г. по сравнению с соответствующим периодом прошлого года увеличилась в среднем на 56,8%, в том числе по машиностроительным министерствам – на 98,3%, в легкой промышленности – на 40,2, в пищевой – на 27,7 и в местной промышленности – на 59,8%.

Существенно возросла численность работников, получающих доплаты и надбавки: на предприятиях Минстанкопрома – на 66,6%, Минприбора – на 71,4%. В легкой промышленности Литовской ССР она увеличилась на 70,7%, в Армянской ССР – в 2,4

раза, в пищевой промышленности Азербайджанской ССР – в 2,3, на предприятиях Минмясомолпрома БССР – в 2,2 раза.

В целом по предприятиям промышленности, участвовавшим в эксперименте, доля работников, получавших доплаты и надбавки, достигла в I полугодии 1985 г. 10,3% общей численности работников против 7,4% в I полугодии 1984 г. Средства, используемые на доплаты и надбавки, возросли за этот период на 53,8%. Наиболее высокие темпы увеличения оказались на предприятиях местной промышленности – 66,1%.

По данным за I полугодие 1985 г. доля ИТР, получающих надбавки, колебалась по 25 министерствам от 21 до 66% их общей численности, доля служащих – от 15 до 73%. Причем большинство отраслей, и в первую очередь пищевая, легкая и местная промышленность, тяготеет к верхней границе. Данные конкретных предприятий характеризуют ту же тенденцию, но со сравнительно большим диапазоном колебаний (от 17 до 96%).

Прослеживается зависимость широты использования надбавок к окладам ИТР от уровня оплаты их труда и его соотношения с заработками рабочих. Так, самая высокая доля получающих надбавки ИТР (более 60%) в общей численности работников, которым установлены стимулирующие выплаты за счет экономии ФЗП, сложилась на предприятиях Минчермета СССР, Минтяжмаша, Минэнергомаша, Минхиммаша, Минстанкопрома, Минсельхозмаша. Именно в этих министерствах соотношение в оплате труда ИТР и рабочих наиболее низкое: 0,97 в системе 4 из названных министерств, 1,03 – в Минсельхозмаше и 1,15 – в Минчермете СССР.

Надбавки устанавливаются в первую очередь линейному персоналу. Самый высокий процент охвата работников надбавками – среди начальников цехов и их заместителей: на 24 предприятиях (из 34 обследованных) – 80%, на девяти – от 40 до 80%. Охват мастеров этой формой стимулирования на восьми предприятиях превышает 80%, на восьми – от 60 до 80, на девяти – от 40 до 60%.

Расширяется форма стимулирования и по отношению к конструкторско-технологическим кадрам. Если в 1984 г. надбавки получала лишь доля процента от численности этих работников, то в I полугодии 1985 г. на пяти предприятиях их удельный вес превысил 60% (это, безусловно, предприятия с невысокой численностью конструкторов и технологов), а на шести предприятиях он колебался от 40 до 60%. Однако есть четкая тенденция – чем шире охват конструкторов и технологов надбавками, тем ниже средний размер последних и следовательно их стимулирующая направленность.

По данным министерств, работавших в новых условиях хозяйствования, диапазон средних размеров надбавок к окладам ИТР составил в I полугодии 1985 г. в основном 12–

20 руб. (а впервые установленных – от 6 до 20 руб.), служащих – 10–19 руб. (а впервые установленных – от 7 до 22 руб.).

Анализ итогов работы в новых условиях показал, что существенно расширились использование доплат и надбавок рабочим, а также круг работников, которым они могут устанавливаться; возросла и доля экономии, предназначенная на эти цели.

Сумма средств на надбавки рабочим за высокое профессиональное мастерство увеличилась в I полугодии 1984 г. более чем на 70%. Наиболее активно применялись надбавки на предприятиях с относительно низким уровнем их использования до эксперимента. В итоге доля рабочих, получающих надбавки, оказалась выше среднего уровня на предприятиях легкой, пищевой и местной промышленности.

Как и на предыдущем этапе эксперимента, в I полугодии 1985 г. существенного увеличения размера надбавок не произошло. По данным министерств, он составил от 7,1 до 18,4 руб.

Экспериментом расширены возможности использования повышенных окладов взамен тарифных ставок. Однако такая форма стимулирования роста квалификации не получила широкого распространения, на многих обследованных предприятиях она совсем не применяется.

В условиях эксперимента организация совмещения профессий, рационального использования трудовых ресурсов стала одним из главных направлений в экономической работе. По данным промышленных предприятий, численность работников, совмещающих профессии, за этот период увеличилась; возрос также и размер доплат за совмещение. Он составил на предприятиях машиностроения 26–30 руб., легкой промышленности – 24–28, пищевой – 20–22, местной промышленности – 19– 23 руб. Вместе с тем в организации совмещения профессий имелись недостатки. Доплаты за совмещение профессий устанавливались вне зависимости от занятости на основной работе. Возникло неравенство в оплате труда полностью загруженных основной работой и тех, сравнительно низкая загрузка которых позволяла выполнять по совмещению дополнительный объем работы.

На отдельных предприятиях отрабатываются интересные системы распределения надбавок и контроля за обоснованностью их уровня. Например, надбавки работникам устанавливаются после заключения договора с администрацией. Специалист берет обязательство разработать и внедрить конкретные мероприятия с годовым эффектом, превышающим сумму его годовой надбавки.

Практика использования системы нормативного планирования заработной платы на основе приростных нормативов позволила выявить конкретные проблемы, связанные с

ее применением, потребовала внесения уточнений в отдельные элементы этого механизма.

Существенное влияние на уровень и динамику заработной платы оказывает обоснованность определения базового фонда. Первоначально был применен метод его формирования, создававший неоправданно льготные условия для предприятий, участвовавших в эксперименте. Из фактически начисленной заработной платы за год, предшествовавший планируемому, не исключались непроизводительные расходы заработной платы, связанные с доплатами сельщикам за отклонения от нормальных условий работы, за работу в сверхурочное время, оплатой целодневных и внутрисменных простоев. В то же время фактически начисленная заработная плата за предшествующий год увеличивалась на сумму неиспользованной на конец года относительной экономии по фонду заработной платы (включая ее часть, направленную на увеличение фонда материального поощрения).

Экономия базового фонда играет заметную роль в приросте планового фонда, в ряде случаев учет ее в полном объеме создает предпосылки для превышения роста средней заработной платы над ростом производительности труда. Например, по данным НИИ труда, доля такой экономии в приросте планового фонда заработной платы на 1985 г. по системе Минлегпрома Эстонской ССР составила 60,7%, Минприбора – 53,6, Минлегпрома РСФСР – 47,6% и т. д. Значительное влияние оказывает и размер непроизводительных выплат, включаемых в базовый фонд заработной платы: на отдельных предприятиях они превышают размеры прироста фонда заработной платы в соответствии с приростом объема производства.

В связи с этим с 1986 г. порядок определения базового фонда заработной платы стал более жестким. Из него вычитаются не менее 50% сумм, расходуемых на доплаты за отклонения от нормальных условий работы, и вся сумма доплат за работу в сверхурочное время, оплаты простоев. Относительная экономия фонда заработной платы уменьшается на сумму средств, перечисляемых в конце года в фонд материального поощрения.

Вместе с тем проблема повышения обоснованности расчетов базового фонда связана с уровнем организации и нормирования труда, который существенно различается в разных отраслях и предприятиях. На многих предприятиях нормы явно занижены. А это ведет к неоправданному увеличению базового фонда при переходе к нормативным методам планирования.

Серьезные недостатки присущи показателю нормативно-чистой продукции, с которым в большинстве отраслей увязана динамика заработной платы. Его искусственный характер, отрыв от реального оборота средств предприятий создают широкие

возможности для завышения объема производства. Подрывается эффективность контроля за соотношением средней заработной платы и производительности труда.

Ориентация на универсальные нормативы – одно из важнейших условий обеспечения их стимулирующего воздействия. Однако этот принцип отнюдь не означает, что целесообразно использовать единую систему увязки заработной платы с результатами производства во всех отраслях и предприятиях. Нормативная увязка фонда заработной платы с объемом производства может быть неприемлема для хозяйственных звеньев с резко колеблющимися объемами производства и численностью занятых. Здесь можно эффективнее использовать механизм нормативной связи средней заработной платы с ростом производительности труда. В отраслях со снижающимся (вследствие воздействия объективных факторов) объемом производства можно применять в целях стимулирования экономии живого труда фиксированный на ряд лет фонд заработной платы.

Введение нормативного регулирования средств, направляемых на оплату труда, создает предпосылки для серьезной перестройки принципов функционирования тарифной системы, в частности для обеспечения перехода к новым тарифным ставкам и окладам в производственной сфере за счет и в пределах средств, зарабатываемых предприятиями.

В двенадцатой пятилетке источником средств при введении новых тарифных условий служит экономия фонда заработной платы и в случае необходимости – часть фонда материального поощрения. Эти средства должны быть накоплены за счет эффекта от внедрения передовой техники и прогрессивной технологии, совершенствования организации труда и производства, улучшения нормирования, упрощения структуры управления и сокращения на этой основе численности персонала.

В связи с тем, что повышение тарифных ставок и должностных окладов осуществляется за счет собственных средств объединений и предприятий, значительно расширяются их права в этой области.

Предусматривается механизм, обеспечивающий планомерный характер введения новых тарифных условий. Имеется в виду, что министерства и ведомства после всесторонней проверки расчетов объединений и предприятий утвердят графики проведения этого мероприятия в отраслях. Конкретные сроки и этапы повышения тарифных ставок и должностных окладов определяются руководством предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом мнения трудового коллектива.

С 1986 г. в 60 производственных отраслях внедряется принципиально новый подход к построению тарифной оплаты труда³. Тарифные ставки рабочих повышаются в среднем на 20–25%, а должностные оклады специалистов и служащих – на 30–35%.

³ Социалистический труд. 1987. №1.

Предусматривается обеспечить преимущественный рост тарифных условий оплаты труда работников, наиболее активно влияющих на ускорение научно-технического прогресса. Например, должностные (максимальные) оклады конструкторов и технологов повышаются на 45–50%. Что касается рабочих, то преимущественный рост тарифных ставок относится к категории, наиболее тесно связанной с научно-техническим прогрессом. Сейчас, как известно, в машиностроении применяются две группы тарифных ставок – на обычных и на станочных работах. Оказалось, что нужно также повысить оплату труда рабочих, создающих новую технику и первыми ее осваивающих. Поэтому была выделена третья группа ставок, которая на 7% выше, чем соответствующие тарифные ставки на обычных работах.

Эти ставки применяются для оплаты труда слесарей-инструментальщиков и станочников, работающих на универсальном оборудовании, в инструментальных и других цехах подготовки производства, на изготовлении особо сложной продукции, а также ремонтников, наладчиков и других работников, обслуживающих автоматические линии, станки с числовым программным управлением, гибкие производственные системы и другое особо сложное, уникальное и высокоэффективное оборудование. У этих профессий рабочих тарифные ставки увеличиваются на 30–45%. Одновременно для усиления стимулирования роста квалификации и профессионального мастерства для них вводится 8-разрядная тарифная сетка вместо действующей 6-разрядной.

Значительно повышается гибкость тарифной системы. Исходя из многолетней практики таких предприятий, как «ВАЗ», «КамАЗ», «ГАЗ» (и базовых предприятий по внедрению системы «ВАЗа» в других отраслях промышленности), для компенсации неблагоприятных условий труда применяется доплата (до 24%) к тарифной ставке, дифференцированная по условиям труда на конкретных рабочих местах. Кроме этого, разрешается также применять доплаты до 12% тарифной ставки за повышенную интенсивность труда. Конкретные размеры упомянутых доплат устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом по результатам аттестации рабочих мест.

Механизм доплат за условия труда достаточно прост. Оценивается ряд параметров, связанных главным образом с медико-биологическими условиями труда; в зависимости от их вредности и устанавливается соответствующий размер доплаты. В качестве аналога и исходной базы для определения этих доплат на первом этапе могут использоваться перечни работ и профессий с вредными и особо вредными условиями труда. Однако, необходимо полностью перейти к оценке условий труда на данном рабочем месте на основании конкретных показателей.

Такой механизм гибок, позволяет оперативно учитывать индивидуальные условия труда, ориентирует внимание администрации и профсоюзов на рационализацию конкретных рабочих мест, позволяет вырабатывать более обоснованную политику при направлении средств на техническое перевооружение и улучшение условий труда. Совершенствование условий труда принимает на себя роль дополнительного фактора, стимулирующего рост его производительности, так как уменьшение доплат за неблагоприятные условия труда побуждает рабочих к сохранению достигнутого уровня заработной платы. А это возможно только на основе дальнейшего роста производительности труда.

Механизм установления доплат за повышенную интенсивность труда более сложен. Здесь занятость активной работой оценивается в норме трудовых затрат. При правильно поставленном нормировании проведение такого анализа относительно несложно. При этом по каждому виду работ устанавливается нормативный показатель. И если активная загрузка превышает нормативное значение, то в зависимости от этого руководитель предприятия может установить доплату к тарифной ставке.

Такой подход стимулирует трудовые коллективы и конкретных работников к поиску внутренних резервов, реализации плановых заданий с меньшей численностью, выполнению дополнительных функций, операций и работ. Доплата связана не с профессией работника, а с конкретными условиями и реальной напряженностью его труда. Она начисляется за время фактической работы в конкретных условиях.

Большие изменения вносятся в тарифную оплату инженерно-технических работников и служащих. Отметим основные из них.

Во-первых, упорядочивается оплата труда различных групп инженерно-технических работников. Прежде всего устанавливается более обоснованное соотношение между уровнем тарифных ставок рабочих и должностными окладами инженерно-технических работников. В целом увеличение должностных окладов ИТР примерно на 10–20% выше, чем тарифных ставок рабочих. При этом получают преимущества линейные руководители (мастера, начальники участков и цехов), конструкторы, технологи, аппарат службы контроля качества. Для усиления заинтересованности инженерно-технических работников в повышении своей квалификации, росте качества труда и ускорении научно-технического прогресса вводится категорирование инженеров, экономистов, техников и других специалистов (по аналогии с категорированием конструкторов и технологов, а также присвоением классности мастерам).

Одновременно расширяются возможности для повышения в соответствии с ростом профессионального мастерства уровня заработка и должностного продвижения. Этому

способствует значительное увеличение диапазона различий между минимальными и максимальными окладами. Например, если ранее оклад инженера на предприятиях, изготовляющих особо сложную продукцию, составлял от 115 до 150 руб., то теперь (без учета категории) может достигать 140–190 руб. С учетом категорирования конструктору и технологу первой категории, принимая во внимание только фактор роста их профессионального мастерства и квалификации, оклад может быть повышен и установлен в пределах от 140 до 260 руб.; инженеру и экономисту первой категории – от 140 до 230 руб. При этом, как известно, могут применяться надбавки к должностным окладам за высокие результаты труда и выполнение ответственных работ. Их размеры – до 50% должностного оклада конструкторов и технологов и до 30% – других ИТР. Следовательно, оклад хорошо работающего конструктора высшей категории может достигать 360 руб.⁴ Такой подход к построению должностных окладов не только (как уже отмечалось) значительно повышает заинтересованность работников в росте профессионального мастерства, но и (соответственно) снижает интерес к перемене места (сферы) работы. А это, несомненно, должно положительно сказаться на повышении темпов научно-технического прогресса.

Должностной оклад мастера по действующей схеме 140–150 руб., а по новой – 160–220 руб. При присвоении 1-го класса оклад повышается еще на 20%, а при достижении высоких результатов труда может быть также установлена надбавка до 50% должностного оклада⁵. Такие меры должны способствовать стабилизации состава линейных руководителей, привлечению на эти должности инициативных и высококвалифицированных специалистов.

Повышается роль аттестации при оценке эффективности труда инженерно-технических работников. Руководителям объединений и предприятий предоставляется право принимать на ее основе решения не только о продвижении в должности, присвоении категории (класса), повышении окладов и установлении надбавок, но и о снижении должностных окладов отдельным работникам до минимально установленных (по данной должности) размеров, уменьшении или отмене надбавки, переводе на нижеоплачиваемую должность или освобождении от занимаемой должности. При введении категорирования инженерно-технических работников и расширении «вилки» должностных окладов отменяется планирование соотношения между категориями старших и рядовых специалистов, а также средних окладов по схеме.

⁴ Социалистический труд. 1987. №1. С. 32.

⁵ Там же.

Новый подход к построению тарифных условий оплаты труда означает практическое расширение хозяйственной самостоятельности объединений и предприятий в организации производственно-хозяйственной деятельности в духе сегодняшних требований. Расширение хозяйственной самостоятельности может реализоваться только на базе одновременного усиления ответственности за результаты хозяйствования. Средства, необходимые для введения тарифных ставок и должностных окладов, как уже упоминалось, должны формироваться за счет мобилизации внутренних резервов предприятия. Повышение тарифных ставок и должностных окладов, снятие значительного количества излишних ограничений, детально регламентирующих денежные выплаты конкретным работникам, сопровождаются одновременным усилением контроля за общим объемом средств, используемых для оплаты труда.

Новые тарифные ставки и должностные оклады вводятся по мере накопления необходимых средств и готовности трудовых коллективов единовременно по структурным подразделениям объединений и предприятий или по отдельным категориям работников и профессиям рабочих.

При этом новые должностные оклады работников аппарата управления устанавливаются после перевода на новые условия оплаты труда всех работников данного объединения (предприятия). Как уже отмечалось, во всех случаях должен обеспечиваться опережающий прирост производительности труда по сравнению с приростом средней заработной платы. С учетом этого и определяют сроки и последовательность повышения ставок и окладов.

Для руководства всей этой работой на предприятиях (в объединениях) создаются специальные комиссии, возглавляемые директором предприятия (объединения). В них включаются руководители соответствующих служб и производственных подразделений, передовики производства и бригадиры, представители общественных организаций.

Работа этих комиссий призвана способствовать тому, чтобы сомкнуть централизованно проводимые мероприятия в области управления экономикой с развитием внутрипроизводственного хозяйственного механизма, довести требования современного хозяйствования до каждого работника и каждого рабочего места. Предоставление трудовым коллективам права вводить новые тарифные условия служит одновременно государственной гарантией того, что полученная при этом экономия заработной платы остается в распоряжении объединений и предприятий. Такой порядок введения тарифных условий – важный рычаг мобилизации организационно-экономических и социальных резервов повышения эффективности производства, ускорения научно-технического

прогресса, внедрения передового опыта. Ведь все это – потенциальные источники средств для повышения тарифных ставок и окладов.

Усиливая связь оплаты труда с конечными результатами производства, необходимо учитывать, что материальное стимулирование – весьма чувствительный в социальном отношении элемент хозяйственного механизма. Потому недопустимо поверхностное или «волевое» отношение к реальным ограничениям, накладываемым социальными факторами на пропорции и динамику оплаты труда. Установки и представления приемлемого уровня оплаты труда за соответствующую работу, пределов допустимой дифференциации в целом и в рамках однородных профессионально-квалификационных групп складываются и изменяются в процессе общественного развития. С ними необходимо считаться. Недостаточный учет вытекающих из этих установок ограничений может привести к социальному напряжению качества труда и трудовой дисциплины тех групп занятых (профессионально-квалификационных групп, групп работников предприятий, оказавшихся в неблагоприятных условиях, и т. д.), оплата труда которых окажется ниже приемлемого уровня.

Точность отражения в пропорциях оплаты труда общественной значимости отдельных его видов, количества и качества труда конкретных работников и их групп – все это в значительной мере влияет на возможности более активного использования мотивационных механизмов. В рамках действующей системы управления экономикой увязка оплаты труда коллективов с конечными результатами их деятельности усложняется тесной связью последних с внешними факторами, т. е. в значительной мере не зависящими от количества и качества труда, эффективности производства на данном предприятии.

Внешние факторы не сводятся к различиям объективных условий хозяйствования. Ведь вытекающие отсюда последствия могут в определенной степени ограничиваться системой платежей за ресурсы.

Речь прежде всего идет о том, что директивная регламентация производственной программы и системы хозяйственных взаимосвязей обуславливает зависимость итогов деятельности от уровня рентабельности плановой номенклатуры продукции, надежности поставщиков, к которым прикреплены предприятия-заказчики. Цены слабо отражают действительную эффективность выпускаемой продукции и могут искажать конечные результаты труда коллектива.

Поэтому, как уже отмечалось в предыдущих разделах, реально перестроить мотивационный механизм, усилить стимулирующую роль заработной платы можно лишь в рамках комплексной реформы хозяйственного управления, предусматривающей

существенное расширение самостоятельности предприятий при формировании производственной программы и выборе хозяйственных партнеров.

В рамках такой реформы применительно к организации оплаты труда следовало бы:

преодолеть уравнильность в оплате труда путем: отмены необоснованных ограничений на рост материального вознаграждения за действительные достижения в труде, ужесточения санкций за работу с пониженной интенсивностью, устранения практики «выведения» гарантированного среднего заработка, развития коллективных форм контроля за заработной платой отдельных работников в рамках общей задачи усиления отношений экономической ответственности;

устранить те виды дифференциации оплаты, которые не связаны с действительными различиями трудового вклада и условий труда, прежде всего между различными отраслями и ведомствами;

развивать коллективные формы оплаты труда на основе его бригадной организации как главного средства выравнивания на общественно нормальном уровне интенсивности труда основной массы работников; возникающую в результате этого тенденцию сближения уровней оплаты труда членов бригад не следует смешивать с уравнительностью зарплаток, допускаемой при существенных различиях в трудовой активности работников;

обеспечить в рамках перехода на новые тарифные условия оптимальное сочетание централизованного и хозяйственного методов регулирования оплаты труда на основе формирования фонда оплаты труда в соответствии с конечными народнохозяйственными результатами и расширения прав трудовых коллективов в его распределении;

повысить эффективность системы премирования, объединив различные виды премий в едином премиальном фонде, формируемом в менее жесткой, чем сейчас, связи с основной заработной платой;

установить более жесткий государственный контроль за формированием и расходованием средств, идущих на компенсацию неблагоприятных условий труда и условий проживания; перейти к практике взимания санкций за сохранение рабочих мест, связанных с тяжелыми, вредными условиями труда; установить, что предприятия финансируют все большую часть соответствующих компенсационных выплат за счет своих фондов экономического стимулирования.